

LA PROFESIÓN DE GUIONISTA EN ESPAÑA

Un estudio socioprofesional
en el contexto de la
transformación digital
de la industria audiovisual

LA PROFESIÓN DE GUIONISTA EN ESPAÑA

Un estudio socioprofesional
en el contexto de la transformación
digital de la industria audiovisual

Estudio realizado al amparo del artículo 60 de la Ley Orgánica del Sistema Universitario por el Instituto Universitario del Cine Español de la Universidad Carlos III de Madrid

Estudio realizado en el marco de un contrato de investigación (artículo 60 LOSU) entre DERECHOS DE AUTOR DE MEDIOS AUDIOVISUALES (DAMA) y FUNDACIÓN SGAE con el INSTITUTO UNIVERSITARIO DEL CINE ESPAÑOL DE LA UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID y el protocolo de colaboración entre la ASOCIACIÓN DE AUTORES LITERARIOS DE MEDIOS AUDIOVISUALES (ALMA), DERECHOS DE AUTOR DE MEDIOS AUDIOVISUALES (DAMA), el FORO DE ASOCIACIONES DE GUIONISTAS AUDIOVISUALES (FAGA) y FUNDACIÓN SGAE rubricado el 24 de enero de 2024.

DIRECCIÓN DEL ESTUDIO: Dra. Concepción Cascajosa Virino.

COORDINACIÓN DEL ESTUDIO: Dr. Javier Carrillo Bernal (análisis cuantitativo) y Dr. Asier Gil Vázquez (análisis cualitativo).

EQUIPO DE INVESTIGACIÓN: Dra. Sonia Dueñas Mohedas, Dra. Ana María Mejón Miranda, Roberto Huertas Gutiérrez y Francisco José Jiménez Alcarria.

Mayo de 2025

ISBN: 978-84-09-74270-7

ÍNDICE

Resumen ejecutivo	6
Introducción	14
Objetivos y metodología del estudio	17
Parte 1	
Datos sociodemográficos de la profesión de guionista	22
Parte 2	
Los ámbitos de trabajo en la profesión de guionista	45
Parte 3	
El acceso al mercado laboral del guión	75
Parte 4	
Las condiciones laborales de la profesión de guionista.....	91
Parte 5	
Los ingresos económicos en la profesión de guionista	129
Parte 6	
La profesión de guionista ante los retos de la industria audiovisual.....	152
Conclusiones y recomendaciones.....	171
Bibliografía	180
Listado de gráficos y tablas	184

RESUMEN EJECUTIVO

Datos sociodemográficos de la profesión de guionista

- + En la profesión de guionista persiste una notable brecha de género: los hombres representan el 67,1 % y las mujeres el 32,1 %. La única área que se acerca a la paridad es la de las series, con un 41 % de participación femenina. En contraste, otros ámbitos presentan una mayor masculinización, como documentales (21,8 % de mujeres), otros formatos (22,9 %), cine (28,5 %) y programas (29,5 %).
- + La edad media del guionista es de 46,2 años (46,8 años en hombres y 44,9 años mujeres). El grupo de edad de 41 a 50 años concentra casi la mitad de la muestra (44,6 %). Los grupos adyacentes (de 31 a 40 años y de 51 a 60 años) presentan proporciones similares, con un 22 % y un 21,2 %, respectivamente. Hay una baja representación de guionistas menores de 30 años (5,1 %) y mayores de 60 años (7,2 %).
- + Los datos reflejan un claro desequilibrio territorial en la distribución de guionistas: el 54,7 % reside en la Comunidad de Madrid y el 19,8 % en Cataluña. Esta concentración genera desigualdades en otras regiones como la Comunidad Valenciana (6,6 %), Galicia (4,7 %), Andalucía (4,5 %) o País Vasco (3,1 %).
- + ALMA es la asociación mayoritaria entre los guionistas participantes en el estudio, con un 49,4 %, seguida de las asociaciones integrantes de FAGA: GAC (10,3 %), EDAV (3,9 %), AGAG (3,5 %), CINA (1,8 %) y GI-DOI (1,6 %). Una cuarta parte (28,8 %) no forma parte de ninguna asociación. En cuanto a entidades de derechos de autor, el 66 % pertenecen a DAMA y el 32,1 % a la SGAE.

Los ámbitos de trabajo en la profesión de guionista

- + Los guionistas trabajan principalmente en series (57 %) y en cine (50,6 %). En menor medida, participan en documentales (19,6 %) y progra-

mas (17,1 %). Otros formatos, como la ficción sonora o publicidad, representan una proporción más reducida (9,3 %).

- ✦ Más de la mitad de los guionistas (53,7 %) trabaja en al menos dos ámbitos, destacando la combinación cine/series (28,6 %). Sumando quienes trabajan únicamente en cine o series, estos ámbitos concentran al 61,1 % de los participantes en el estudio. El trabajo exclusivo más frecuente es en programas (39,8 %), seguido por series (35,5 %) y documentales (26,7 %). Los ámbitos menos frecuentes de forma exclusiva son cine (24,2 %) y otros formatos (18,8 %), lo que refleja una tendencia a la diversificación profesional.
- ✦ En el ámbito del cine, los géneros en los que se trabaja de manera más habitual son la comedia (17,7 %) y el drama (17,3 %), seguidos por el *thriller* (13,8 %). La mitad de los y las guionistas (49,2 %) señalan trabajar de manera indistinta en diferentes géneros.
- ✦ En el ámbito de las series, en cuanto a la dedicación a diferentes tipos, el dominante es la serie semanal (36,5 %), seguida de las *TV-movies/* miniseries (15,7 %) y la serie diaria (15 %). Trabajan en los dos tipos de series un porcentaje también significativo (32,8 %).
- ✦ En cuanto al tipo de operadores para el que trabajan los guionistas de series, el principal son los servicios de vídeo bajo demanda con suscripción, con un 46,4 %, seguido de las cadenas estatales con un 41 %. Tiene menos presencia en la actividad de los guionistas de series la ficción para cadenas de pago (18,8 %), las cadenas autonómicas (17,1 %) y los servicios de vídeo bajo demanda sin suscripción (6,1 %).
- ✦ En la distribución de créditos en series, predominan dos formas principales: decisión conjunta entre guionistas y producción ejecutiva (30,4 %) y entre guionistas y el coordinador de guión (25,9 %). También destacan el acuerdo solo entre guionistas (16,7 %) y decisiones unilaterales del productor ejecutivo (15 %) o del coordinador de guión (6,5 %).
- ✦ La distribución de derechos de autor en series se realiza principalmente por acuerdo entre guionistas y el coordinador (37,5 %), seguido del

mutuo acuerdo entre guionistas (27,3 %). Otras fórmulas, como reparto preestablecido o decisión unilateral, son menos frecuentes.

- + En cuanto a la dedicación a distintos tipos de programas de entretenimiento, la mayoría de los guionistas trabaja en formatos como magazines, espacios de actualidad, *late-nights* o *talk-shows* (54,5 %). Le siguen los concursos, talents o realities (9,1 %). Además, un porcentaje considerable (36,4 %) participa en ambos tipos de programas.
- + Los guionistas de programas trabajan principalmente para cadenas generalistas estatales (73 %) y autonómicas (48,9 %), y en menor medida en pago (28,4 %) y en servicios de vídeo bajo demanda, con suscripción (14,8 %) y sin ella (10,2 %).
- + En los programas, la forma más común de asignar créditos es por decisión de la producción ejecutiva (29,5 %). Otras fórmulas incluyen acuerdos con guionistas (19,3 %), entre guionistas (17 %) y con coordinadores (14,8 %). La menos frecuente es decisión exclusiva del coordinador (4,5 %).
- + En cuanto a la dedicación a distintos tipos de documentales, predomina el trabajo en películas documentales (49,5 %), seguido por las series documentales (25,7 %). Además, un 24,8 % de los profesionales participa en ambos formatos.

El acceso al mercado laboral del guión

- + En cuanto a la formación, el 28,6 % de los y las profesionales no ha recibido estudios específicos en guión. En contraste, un 26,7 % proviene de másteres universitarios, un 26,1 % ha realizado cursos de especialización y el 18,7 % ha cursado una diplomatura.
- + Las formas de acceder al mercado laboral del guión son variadas, siendo la opción más señalada en la encuesta la categoría de «otros» (24,7 %). No obstante, entre las vías más comunes para conseguir el primer empleo destacan la realización de una prueba de guión (23,3 %), el contacto previo con algún miembro del equipo (17,3 %) y la participación en prácticas profesionales (14 %).

Las condiciones laborales de la profesión de guionista

- ✦ El 23,2 % de los encuestados ha sufrido acoso o discriminación laboral y el 13 % lo ha presenciado, mientras que el 49,8 % no ha experimentado ni observado estas situaciones. Al aplicar una perspectiva de género, los datos muestran porcentajes mayores entre las mujeres: el 40 % ha sufrido acoso o discriminación frente al 15,1 % de los hombres. Las causas más frecuentes para quienes han sufrido estas situaciones son el conflicto laboral (78,8 % para los hombres) y por razón de sexo (60,6 % para las mujeres).
- ✦ La participación de agentes en la negociación de contratos de guionistas aún es minoritaria: el 62,3 % no ha tenido esta experiencia. Un 27 % valora positivamente su intervención, mientras que el 9,7 % no observa beneficios. Esta mediación es más común en el cine (51,9 %) y la televisión (44 %).
- ✦ Más de la mitad de los y las guionistas (53,9 %) señala que siempre han sido reconocidos en los créditos de un proyecto, frente al 40,3 % que apunta a casos esporádicos en los que su nombre ha sido omitido.
- ✦ Más de la mitad de los y las guionistas (54,1 %) ha sufrido irregularidades en la aplicación del Convenio Colectivo en vigor hasta 2024, algo que afecta especialmente a los guionistas de programas (84,1 %) y aquellos que trabajan exclusivamente por cuenta ajena (72,1 %). Los incumplimientos más comunes incluyen no respetar la jornada laboral de 35 horas (27,4 %), no abonar el salario completo en 12+2 pagas (24,7 %) y no pagar el plus de disponibilidad (22,2 %).
- ✦ La profesión de guionista presenta diversas formas de contratación, siendo la más común el trabajo exclusivamente como autónomo (44,6 %), especialmente en el cine (60,4 %). Esta modalidad también predomina, aunque en menor medida, en series (47,1 %), documentales (37,6 %) y otros formatos (39,6 %). En programas, sin embargo, destacan la combinación de contratos habituales por cuenta ajena y ocasionalmente autónomos (37,5 %) y el trabajo exclusivamente por cuenta ajena (33 %), reflejando un modelo de empleo más mixto.

- + La mayoría de guionistas ha experimentado intrusismo laboral, ya sea de forma esporádica (50,6 %) o habitual (11,1 %), mientras que un 38,3 % no lo ha vivido. En cine, la incidencia es menor: el 43,5 % no lo ha experimentado y el 47,7 % solo de forma esporádica. En cambio, el intrusismo es más frecuente en series, programas, documentales y otros formatos, con porcentajes más altos tanto en casos habituales como esporádicos, lo que refleja que es una problemática extendida.
- + Un alto porcentaje de guionistas se enfrenta a la falta de reconocimiento por parte de los empleadores. La situación más común es no aparecer en el material promocional (58,2 %). También son frecuentes la exclusión de ruedas de prensa (55,3 %), festivales (48,8 %) y ceremonias de premios (41,2 %). Además, un 45,3 % ha experimentado otras formas de invisibilización, reflejando una carencia generalizada de valoración profesional de los guionistas.

Los ingresos económicos en la profesión de guionista

- + Hay dos situaciones laborales mayoritarias en el sector del guión. La primera es aquella donde la dedicación profesional principal es la escritura de guiones, aunque se tengan otras fuentes de ingresos sin cuantía relevante (44 %). La segunda situación es la que compatibiliza el trabajo de guión con otras actividades profesionales en el sector audiovisual tales como dirección, producción, docencia de audiovisual, etc. (39,1 %). La compatibilidad del guión con otras actividades profesionales ajenas al audiovisual es una situación minoritaria (11,3 %).
- + Una mayoría de guionistas (66,3 %) afirma haber participado en la escritura y en el desarrollo de películas, series o programas que se han producido o emitido. Los porcentajes de éxito de los desarrollos son solo moderadamente positivos: un 7,5 % afirma que se han producido todos sus desarrollos, mientras que un 28,2 % señala que se ha producido, al menos, tres cuartas partes de su trabajo.
- + En cuanto a ingresos netos, el 57,5 % de los guionistas gana hasta 30 mil euros anuales y el 23,5 % no supera los 10 mil. Solo el 17,9 % supera los 60 mil euros al año. Las mujeres obtienen datos superiores en casi todos los tramos, excepto en el más bajo y el más alto: el 27,2 % de los

hombres gana menos de 10 mil euros, frente al 16,4 % de mujeres; y un 5,8 % de hombres supera los 100 mil euros, frente al 3 % de mujeres.

- + Respecto a los ámbitos, existe una mayor incidencia de remuneraciones anuales por debajo de los 10 mil euros en otros formatos (58,3 %), documentales (37,6 %) y cine (31,2 %). Por el contrario, en las series se concentra el mayor porcentaje de remuneraciones altas, con un 29,6 % de los guionistas con ingresos superiores a 60 mil euros al año. Los programas conforman el ámbito donde se concentra mayor porcentaje de tramos salariales medios (entre 10 mil y 60 mil anuales).
- + Los ingresos por derechos de autor tienen una repercusión escasa en la mayoría de los guionistas, ya que un 66,3 % perciben un máximo de 3 mil euros netos anuales. El 16,3 % de la profesión percibe entre 3 mil y 6 mil euros de ingresos medios al año por este concepto, y un 10,5 % entre 6 mil y 12 mil euros. Solo el 6,8 % ingresa más de 12 mil euros al año por derechos de autor.
- + En cuanto a la irregularidad de ingresos, un 17,3 % de la muestra señala que ha tenido una variación negativa en la totalidad de sus ingresos, lo que supone que hayan tenido periodos de escaso o nulo rendimiento económico. Un porcentaje muy significativo, cercano a la mitad (44,2 %), ha sufrido una variación negativa entre el 50-79 % de sus ingresos. Tan solo un porcentaje residual de 1,2 % declara haber sufrido, como mucho, un 9 % de variación negativa.

La profesión de guionista ante los retos de la industria audiovisual

- + Los guionistas valoran especialmente la colaboración creativa, la flexibilidad horaria y la expresión personal. Existen algunas diferencias al aplicar la perspectiva de género: las mujeres aprecian más la colaboración (75,8 % frente al 68,6 %) y valoran ligeramente menos la flexibilidad horaria (71,5 % frente al 75,4 % de hombres). También muestran menor insatisfacción con los ingresos (22,4 % frente al 36,2 % de hombres) y otorgan mayor importancia a aspectos intangibles como influir en los valores sociales (45,5 % de mujeres frente al 42 % de hombres).

- ✦ La principal conclusión es que los servicios de vídeo bajo demanda son vistos, en gran medida, como responsables del descenso de atractivo de las salas de cine (75,9 %) y como empresas poco transparentes en la información que ofrecen, lo que contribuye a la pérdida de derechos (75,1 %). No obstante, también se reconocen efectos positivos, como el aumento de la oferta audiovisual y del empleo en el sector (59,7 %) y la mejora en la calidad de la producción española (55,6 %).
- ✦ Del Estatuto del Artista, se consideran especialmente prioritarias todas las medidas aún pendientes de implementación, destacando entre ellas la adecuación del sistema fiscal a la naturaleza intermitente y de ingresos irregulares del sector, así como la mejora de las prestaciones para los trabajadores autónomos de la cultura (en ambos casos, 4,6 sobre 5).
- ✦ En cuanto a la incidencia de la Inteligencia Artificial, se valora de manera muy positiva seguir algunas medidas acordadas entre guionistas y productores estadounidenses (WGA-AMPTP) tras la huelga de 2023. La más destacada es la necesidad de obligar a las productoras a revelar si un material proporcionado para desarrollo o escritura ha sido generado con IA (4,7 sobre 5).

INTRODUCCIÓN

El presente informe responde a una petición conjunta de las entidades Asociación de Autores Literarios de Medios Audiovisuales (ALMA), Derechos de Autor de Medios Audiovisuales (DAMA), Foro de Asociaciones de Guionistas Audiovisuales (FAGA) y Fundación SGAE (Sociedad General de Autores y Editores) para la realización de un estudio técnico sobre el ejercicio profesional del guión en España, partiendo de la hipótesis de que las condiciones del desarrollo del ejercicio profesional en España han sufrido importantes cambios en la última década como resultado de la transformación del ecosistema audiovisual: llegada de los servicios de vídeo bajo demanda, repercusiones de la crisis del Covid-19, cambios en los modelos de distribución y exhibición audiovisual, reorganización de la oferta de contenidos, etc.

El estudio analiza las implicaciones de este escenario cambiante a través de metodologías cuantitativas y cualitativas e incorpora los principales ámbitos de trabajo (cine, series, programas de entretenimiento, documentales y otros formatos), la perspectiva de género y la perspectiva territorial. Se han establecido ejes de análisis en seis apartados: Datos sociodemográficos de la profesión de guionista (parte 1), Los ámbitos de trabajo en la profesión de guionista (parte 2), El acceso al mercado laboral del guión (parte 3), Las condiciones laborales de la profesión de guionista (parte 4), Los ingresos económicos en la profesión de guionista (parte 5) y La profesión de guionista ante los retos de la industria audiovisual (parte 6). En los diferentes apartados se recopilan y analizan datos relevantes sobre aspectos demográficos, sistemas de acreditación, sistema para el reparto de derechos de autor, formación y acceso a la profesión, condiciones laborales, ingresos y valoraciones sobre el presente y futuro de la industria audiovisual.

Este informe sigue la senda marcada por el estudio *Los guionistas en España* (2004) realizado por Fundación Autor (antigua Fundación SGAE), en colaboración con ALMA. Este escrito fue un pionero análisis en profundidad

de la situación de los profesionales del guión en España junto con su continuación: *La escritura de guión en España. Un estudio de la profesión* (2012), también de Fundación Autor en colaboración con ALMA y FAGA. Asimismo, se recoge y amplía la información del estudio *La creación de ficción televisiva en España. Estudio profesional desde la perspectiva del guión y análisis marco para la acreditación y el reparto de derechos de autor* (2019), realizado para el Sindicato ALMA Guionistas por la directora de esta investigación. A lo largo del informe se utilizarán comparaciones con datos de estos tres estudios cuando sea pertinente y permita establecer líneas de continuidad o cambio. Igualmente se han utilizado como referencia otros estudios realizados por las entidades promotoras que han abordado la situación laboral de los creadores y creadoras del audiovisual, como *Autoras en el Audiovisual, la Música y las Artes Escénicas* (Fundación SGAE, 2020), *Dirigir obras audiovisuales en España. Radiografía sociolaboral de la profesión* (DAMA, 2022), así como investigaciones similares como *Estudio y diagnóstico sobre la situación sociolaboral de actores y bailarines de España* (Fundación AISGE, 2014, quinta versión en 2024) y el informe anual de CIMA (2024).

En el contexto internacional, también se pueden destacar los siguientes estudios: *Behind the Screens. European Survey on the Remuneration of Audiovisual Authors* (Federation of Screenwriters in Europe [FSE] y Federation of European Film Directors [FERA], 2019), *Audiovisual Authors Rights and Remuneration in Europe* (Society of Audiovisual Authors [SAA], 2011/2015), *European Screenwriters' Income in 2012. An Overview* (Federation of Screenwriters in Europe [FSE] y UNI Europa EURO-MEI, 2013) y *Audiovisual Authors Remuneration Study* (International Confederation of Societies of Authors and Composers [CISAC], Writers & Directors Worldwide [WGDW] y Society of Audiovisual Authors [SAA], 2018). También son relevantes, para ahondar en este marco comparativo, los estudios del European Audiovisual Observatory centrados en profesionales como *Female professionals in European film production* (última edición en 2024), *Female audiovisual professionals in European TV fiction production* (última edición en 2024), *Writers and directors of film and TV/SVOD fiction* (última edición en 2025) y *The vanishing. Writers and directors of European film and TV fiction 2015-2020* (2022).

OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

El estudio *La profesión de guionista en España* tiene como objetivo principal realizar un análisis de las condiciones sociodemográficas y de trabajo de los y las guionistas en España en el contexto de la transformación que ha sufrido la industria audiovisual con la llegada de los servicios de vídeo bajo demanda globales.

Este objetivo principal se desglosa en los siguientes objetivos secundarios:

- + Conocer la realidad profesional del colectivo de guionistas desde una perspectiva integral atendiendo los diferentes ámbitos de trabajo que tiene la profesión, tales como cine, series, documentales, programas de entretenimiento y otros formatos, que comparten preocupaciones comunes, pero también tienen singularidades propias.
- + Examinar el mantenimiento de brechas de género que alejan a las mujeres guionistas de la igualdad efectiva y la importancia de la perspectiva territorial en el desempeño de la profesión de guionista.
- + Establecer un marco comparativo que permita poner en relación la situación de la profesión de guionista en España, tanto con el pasado reciente como con el entorno europeo.
- + Identificar los temas relevantes y actuales que preocupan a la profesión del guión para su conocimiento por parte de los organismos y entidades con responsabilidades en el sector audiovisual.

- ✦ Dimensionar correctamente determinadas cuestiones claves de las condiciones en las que se desempeña de la profesión de guionista mediante la información cuantitativa ofrecida en porcentajes y cifras. Este objetivo tiene su fundamento en la máxima que establece que «lo que no se mide no se puede mejorar», en la confianza que algunos de los resultados del presente informe puedan servir para implementar medidas y lograr progresos en las condiciones laborales de la profesión de guionista en España.

La metodología del estudio es mixta, con una fase cuantitativa (enero-febrero de 2024) y una fase cualitativa (julio de 2024).

La fase cuantitativa se basó en la recopilación de datos mediante una encuesta auto administrada online contestada por una muestra amplia de profesionales del guión a los que las cuatro entidades promotoras de estudio enviaron un correo (y sucesivos recordatorios) para invitarles a participar. La encuesta estuvo abierta entre el 2 y el 18 de febrero de 2024. Tras un cribado para detectar envíos repetidos y el cumplimiento de los requisitos a través de una pregunta de control, se obtuvieron 514 respuestas válidas. Las características técnicas de la encuesta fueron las siguientes:

- Universo: profesionales del guión.
- Restricción de acceso: cumplimiento de, al menos, uno de los dos siguientes requisitos, haber participado en una producción audiovisual de cine, series o programas de entretenimiento emitida o estrenada entre 2013 y 2023, o haber percibido un mínimo de 200 euros en derechos de autor entre 2013 y 2023.
- Marco muestral: miembros de las entidades ALMA, DAMA, FAGA y SGAE.
- Dimensión: 514 participantes.
- Acceso a la muestra: mediante invitación por email.
- Margen de error: aproximadamente un 8,4 %.
- Cuestionario completo incluyendo todos los itinerarios: 41 preguntas.
- Administración: *online*.
- Gestión de campo: TESI Gandía.

Al comienzo del cuestionario se incluyó el siguiente texto: «La información recogida en el cuestionario se analizará en conjunto, por medio de tratamientos estadísticos. En ningún caso se analizarán o se darán datos a nivel individual. Las respuestas son anónimas y están protegidas por la Ley de Protección de Datos Personales y por el Código Ético de ESOMAR».

La configuración del universo, como se ha visto, ha estado determinada por la pertenencia a asociaciones profesionales y de entidades de gestión de derechos de autor, incluyendo el solapamiento de integración a ambos colectivos. En este sentido, como en estudios anteriores dedicados a la profesión de guionista, existe un área indeterminada de guionistas que no pertenecen a entidades de gestión de derechos por trabajar en ámbitos como los programas de entretenimiento y cuya participación en el tejido asociativo es menor, lo que dificulta su conocimiento en apartados como el sociodemográfico.

La fase cualitativa se basó en la recopilación de datos mediante entrevistas personales anonimizadas con un corpus de profesionales del guión. Se elaboró un cuestionario estructurado formado por 19 preguntas (entre 30 y 45 minutos), que permitiera luego la transcripción, codificación y selección de citas significativas para el estudio. Este corpus se elaboró en colaboración con ALMA y FAGA, que seleccionaron entre sus miembros voluntarios que quisieran participar en el estudio, que se incorporaron a un listado de trabajo del que salieron los participantes en la fase de entrevistas. A este corpus inicial se añadieron profesionales del guión no asociados, con el fin de incorporar perspectivas diversas para el estudio. La selección se determinó por objetivos fijados de acuerdo con los datos demográficos y profesionales obtenidos en la encuesta, en los ejes de sexo, edad, comunidad autónoma de residencia y ámbito/s de trabajo. En total, se realizaron 40 entrevistas para su tratamiento entre el 11 y el 30 de julio de 2024.

El modelo de entrevista anonimizada, donde se salvaguarda la identidad del entrevistado para poder obtener con mayor libertad información significativa sobre procesos profesionales, fue utilizado por Patricia F. Phalen en una de las investigaciones de referencia de este estudio, el libro *Writing*

Hollywood: The Work and Professional Culture of Television Writers (2017). Los participantes aceptaron por escrito las condiciones para formar parte del estudio y fueron informados de que el contenido de las entrevistas sería citado exclusivamente en relación con algún dato de su edad, sexo y perfil profesional. El listado completo de guionistas que participaron en esta fase solo es conocido por la coordinación de la fase cualitativa, para garantizar el anonimato. El análisis de acuerdo con los ejes establecidos se realizó sobre las transcripciones codificadas y anonimizadas, procediéndose posteriormente al borrado de cualquier grabación y/o dato personal. Los fragmentos de las entrevistas fueron editados para facilitar su comprensión sin alterar el significado.

PARTE 1

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS DE LA PROFESIÓN DE GUIONISTA

En esta primera parte se analiza el perfil de la profesión de guionista desde la perspectiva demográfica (sexo y edad) y territorial (comunidad autónoma de residencia), teniendo en cuenta los ámbitos de actividad tales como cine, series, programas de entretenimiento, documentales y otras obras audiovisuales (como publicidad y videojuegos)¹. Por último, se analiza la pertenencia tanto a las asociaciones profesionales como a las entidades de gestión colectiva de derechos de autor².

1.1. La profesión de guionista por sexo

El análisis de los datos acredita la existencia de una brecha de género en el oficio de guionista: solo un tercio son mujeres (32,1 %) frente a dos tercios de hombres (67,1 %). La identidad no binaria casi alcanza el 0,8 % del total³. Esta brecha de género en la profesión del guión es consistente con la

1. Tal y como se explica en la metodología, el universo del estudio ha estado formado por guionistas miembros de entidades de gestión de derechos de autor y asociaciones. Es una de las limitaciones a la hora de abordar el conocimiento sociodemográfico de la profesión, ya que se trata de un sector donde el asociacionismo solo ha ido ganando una presencia significativa en los últimos años y una parte de la profesión no forma parte de entidades de derechos de autor al no generar su trabajo los mismos de forma homogénea, como es el caso de los guionistas de entretenimiento.

2. Los datos de este capítulo se presentan redondeados con un decimal, por lo que la suma directa puede no ser equivalente al 100 %.

3. El estudio utiliza la variable de sexo (hombre/mujer) en su análisis con perspectiva de género, pero se ha incluido la opción no binaria en la encuesta y algunos de los análisis derivados de ella porque, aunque no se encuentra reconocida en la legislación estatal española, sí aparece en algunas legislaciones autonómicas y europeas. Como consecuencia de esto último, se ha incluido en 2024 en los modelos de documentación de la Dirección General de Migraciones para personas migrantes que tengan reconocida la identidad no binaria en sus países de origen. Según el artículo 6 de la Ley 2/2022 del 23 de febrero, de igualdad, se reconoce la identidad y expresión de género y derechos de las personas trans y sus familiares en la Comunidad Autónoma de La Rioja, las personas no binarias son «personas cuya identidad o expresión de género se ubica fuera de los conceptos tradicionales de hombre o mujer, o masculino o femenino, o fluctúa entre ellos». Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act>.

de otros informes recientes del sector audiovisual. Así, en 2023 las mujeres representaron el 33,5 % del empleo cultural y vinculado a actividades cinematográficas, de vídeo, radio y televisión (CNAE 591, 601, 602)⁴. Aunque el porcentaje de mujeres guionistas está todavía lejos de la definición legal de paridad, se acredita un progreso en comparación con los datos del estudio *Los guionistas en España* (2004), donde el porcentaje de hombres guionistas era del 77,6 % frente al 21,2 % de mujeres⁵, y *La escritura de guión en España* (2012), donde el porcentaje de mujeres solo se había elevado sensiblemente hasta el 23,8 %⁶.

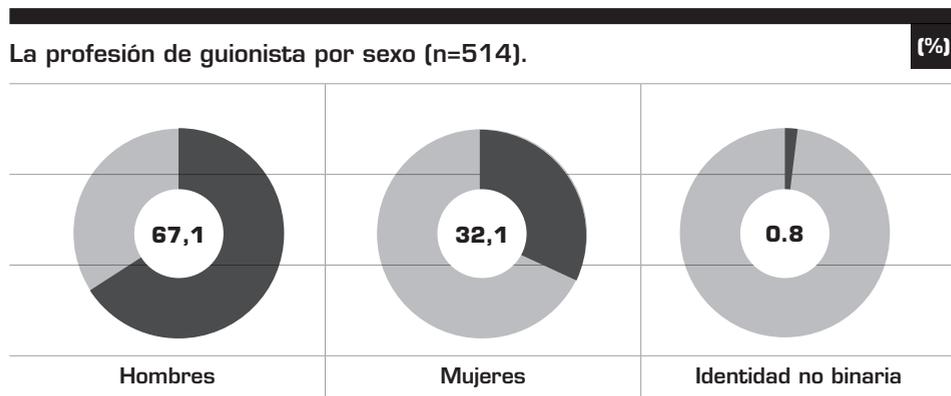


GRÁFICO 1

Estos datos empiezan a estar cercanos a los europeos: en 2021, las mujeres representaron el 39 % de los guionistas activos de ficción audiovisual en Europa (rozando la paridad), frente al 31 % en 2015⁷. También cabe considerar que las profesiones asociadas a la creación son una de las principales vías de acceso al audiovisual para las mujeres. En el estudio *Autoras en el audiovisual, la música y las artes escénicas* (Fundación SGAE, 2019), un 39,3 % de las mujeres participantes cuya ocupación principal era el audiovisual señalaban que trabajaban en ese momento en una actividad relacionada con la creación, la autoría y la composición, frente al 29,6 % de realización y dirección, el 4,7 % en la interpretación, 12,6 % en la producción y el 13,8 % en otras tareas⁸.

php?id=BOE-A-2022-3601.

4. *Indicadores estadísticos culturales vinculados al Cine y desgloses por sexo*, División de Estadística y Estudios, Ministerio de Cultura, 2024, p. 7.

5. *Los guionistas en España*, Fundación Autor/ALMA, 2004, p. 19.

6. *La escritura de guión en España. Un estudio de la profesión*, Fundación Autor/ALMA/FAGA, 2012, p. 24.

7. *Female professionals in European TV/SVOD fiction production. 2015-2022 figures*, European Audiovisual Observatory, 2024, p. 36.

8. *Autoras en el audiovisual, la música y las artes escénicas*, Fundación SGAE, 2019, p. 99.

El análisis de los datos por ámbitos de trabajo revela que la presencia de las mujeres es desigual. El único ámbito donde se logra la paridad es el guión de series, donde la representatividad de las mujeres llega al 41 % frente al 58,4 % de los hombres⁹.

Brecha de género, total y según ámbitos de trabajo (n=514).

(%)

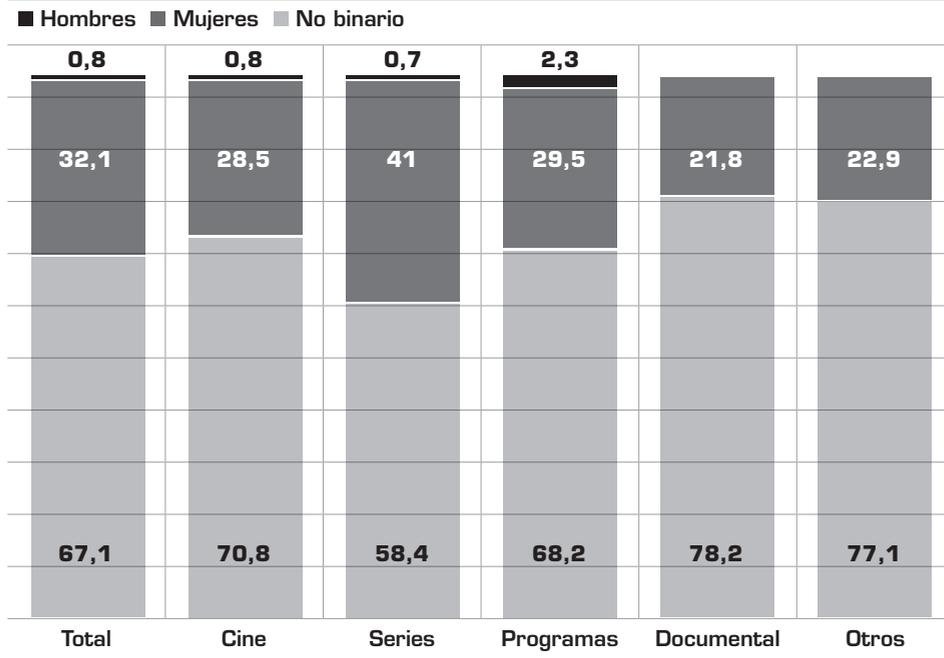


GRÁFICO 2

Frente a ello, el ámbito de trabajo con mayor brecha de género es el documental, donde las mujeres apenas alcanzan el 21,8 %. Por debajo de la media de mujeres en el conjunto total (32,1 %), se encuentran los programas (29,5 %), el cine (28,5 %) y los otros formatos (22,9 %) ¹⁰.

9. En el estudio *La creación de ficción televisiva en España* (Sindicato ALMA, 2019) el porcentaje de mujeres guionistas de series se elevó al 35,9 %, frente al 41 % de este estudio, lo que apunta a una disminución gradual de la brecha de género en este ámbito de trabajo.

10. El informe anual CIMA 2023, en su análisis de la representatividad de las mujeres los principales puestos de responsabilidad en la producción de películas de ese año, determinó una distribución de 35 % mujeres y 65 % hombres, un dato bastante cercano al obtenido en la encuesta. *Informe anual CIMA 2023. La representación de las mujeres del sector cinematográfico del largometraje español*, CIMA, 2024, p. 8.

1.2. La profesión de guionista por edad

La edad media del profesional del guión es de 46,2 años, siendo casi coincidente con la del profesional del guión en el ámbito europeo (47 años)¹¹. Aplicando la perspectiva de género, la edad media de los hombres es 46,8 años y la de las mujeres 44,9 años. Esto apunta a la incorporación más reciente de las mujeres a la labor profesional del guión y anticipa una posible disminución gradual de la brecha de género. Respecto a los datos de *La escritura de guión en España. Un estudio de la profesión* (2012), la edad media ha pasado de 47,4 años a 46,2 años¹², lo que apunta a un sensible rejuvenecimiento de la profesión.

Edad media en la profesión de guionista, total y por sexo (n=514).

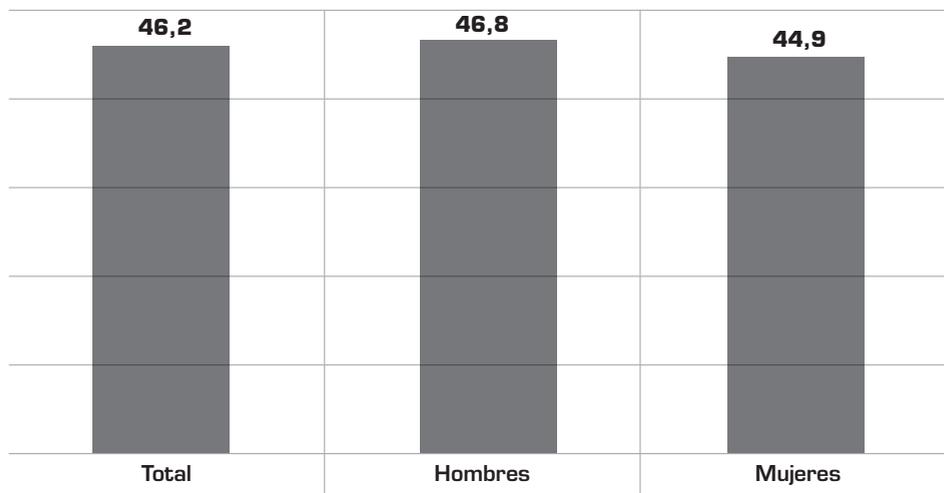


GRÁFICO 3

Analizando los tramos de edad, el mayoritario es el correspondiente a 41-50 años, que agrupa a casi la mitad de los guionistas (44,6 %). Tienen porcentajes similares los tramos de 31-40 años (22 %) y de 51-60 años (21,2 %). Los datos descienden de una manera muy significativa en los tramos júnior (30 años o menos, 5,1 %) y sénior (más de 60 años, 7,2 %) de la profesión. Por tanto, a la profesión de guionista se accede tras un recorrido profesional previo, con importantes limitaciones para los expertos

11. *Behind the screens. European survey on the remuneration of audiovisual authors*, Federation of European Film Directors (FERA)/Federation of Screenwriters in Europe (FSE), 2019, p. 10.

12. *La escritura de guión en España. Un estudio de la profesión*, Fundación Autor/ALMA/FAGA, 2012, p. 24.

más jóvenes, y en donde los creadores sénior también tienen dificultades para mantenerse en activo.

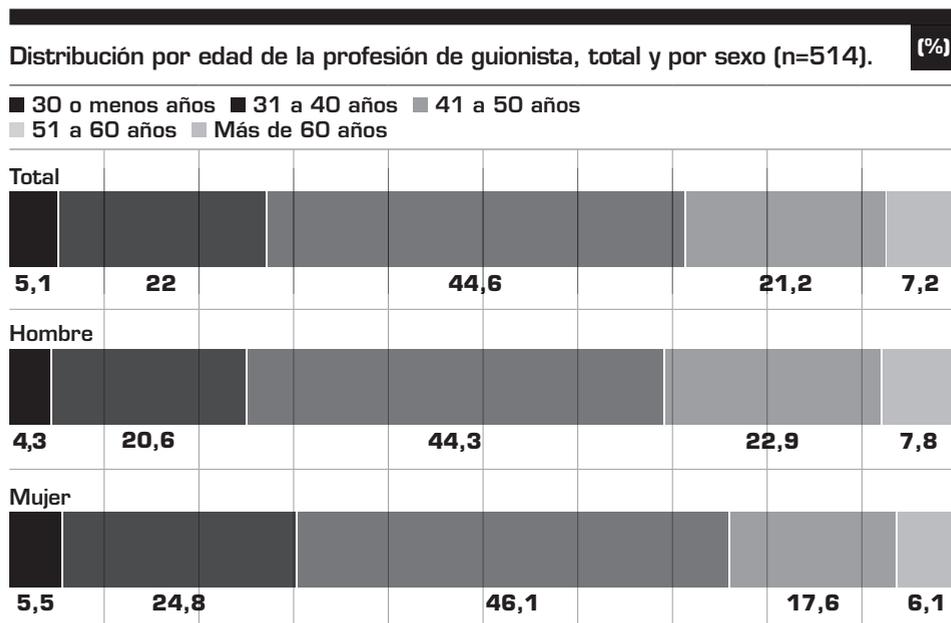


GRÁFICO 4

Si se aplica la perspectiva de género a los tramos de edad, se apunta a un incremento de mujeres en los tramos más jóvenes, como son el correspondiente a 30 o menos años (5,5 % en mujeres frente al 4,3 % en hombres) y el correspondiente a 31 y 40 años (24,8 % en mujeres frente al 20,6 % en hombres). Igualmente, hay una representación mayor de mujeres en el tramo de edad donde se concentra un mayor número de profesionales, el correspondiente a 41-50 años (46,1 % en mujeres y 44,3 % en hombres). Sin embargo, la situación se invierte en los tramos de mayor edad, de 51 a 60 años (17,6 % de las mujeres frente al 22,9 % de los hombres) y de más de 60 años (6,1 % de las mujeres frente al 7,8 % de los hombres). Estos datos son consistentes, como ya se ha citado, con una profesión donde las mujeres solo han empezado a tener una presencia significativa en las dos últimas décadas. Cabe recordar que en estudios precedentes la presencia de mujeres guionistas sénior era baja, con un 0 % en más de 55 años en 2004¹³ y un 16,3 % en 2012¹⁴.

13. *Los guionistas en España*, Fundación Autor/ALMA, 2004, p. 19

14. *La escritura de guión en España. Un estudio de la profesión*, Fundación Autor/ALMA/FAGA, 2012, p. 24.

Respecto a la edad media por ámbitos, se encuentran por encima de la media del total (46,2 años) los guionistas de cine (46,8 años) y documentales (48,4 años), y por debajo los de programas (43,4 años), otros formatos (45,2 años) y series (46,1 años).

Edad media en la profesión de guionista, total y por ámbito de trabajo (n=514).

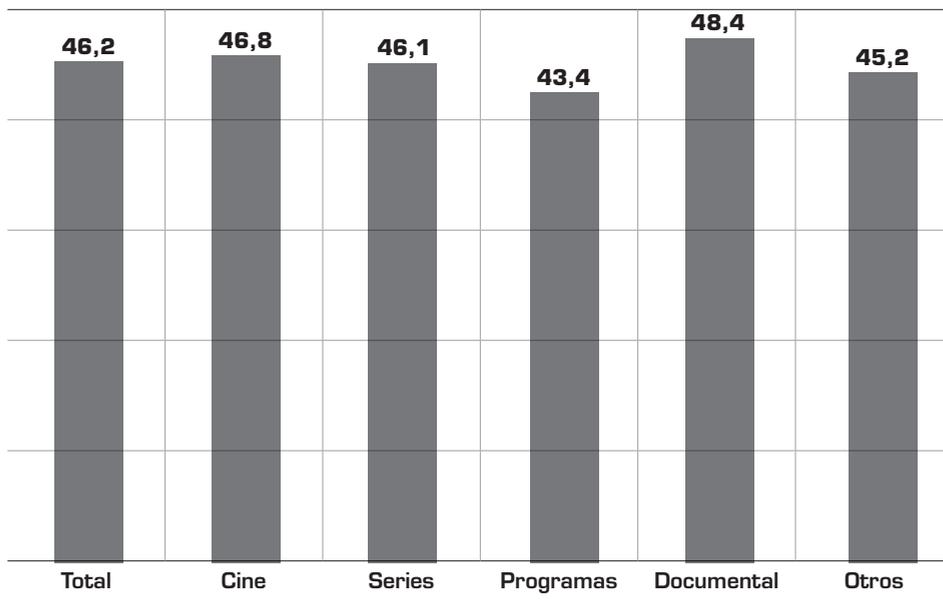


GRÁFICO 5

Esto se traslada a la distribución por tramos de edad. El cine es el ámbito más intergeneracional, con porcentajes menos alejados de la media en cada tramo de edad y con una presencia apreciable tanto de guionistas júnior (30 o menos, 5 %; de 31 a 40 años, 18,8 %) como sénior (de 51 a 60 años, 22,3 %; más de 60 años, 8,1 %). Y algo similar ocurre en las series, aunque aquí con mayor presencia del tramo más júnior (30 o menos, 5,8 %) y menos del más sénior (5,8 %). Sin embargo, el ámbito del guión de programas muestra una apreciable concentración en un único tramo de edad: más de la mitad (52,3 %) pertenecen al tramo de entre 41 y 50 años. Frente a ello, hay un bajo número de guionistas en los tramos más sénior (de 51 a 60 años, 11,4 %; más de 60 años, 2,3 %) y porcentajes mucho más altos respecto a la media en los tramos más júnior (30 o menos, 5,7 %; de 31 a 40 años, 28,4 %). Esta característica de la masa demográfica del guión en el ámbito de programas se replica, aunque de forma menos acusada, en otros formatos

(como pueden ser publicidad y *podcasts*), donde el tramo mayoritario de 41 a 50 años agrupa a casi la mitad de los guionistas (45,8 %), hay un bajo número de guionistas en los tramos más sénior (de 51 a 60 años, 20,8 %; más de 60 años, 4,2 %) y porcentajes mucho más altos respecto a la media en los tramos más júnior (30 o menos, 5,7 %; de 31 a 40 años, 27,1 %). Frente a ello, el ámbito de los documentales se caracteriza por ser el de mayor edad, con el mayor porcentaje de guionistas situado en el tramo más sénior (más de 60 años, 13,9 %) y el menor en el más júnior (30 o menos años, 3 %).

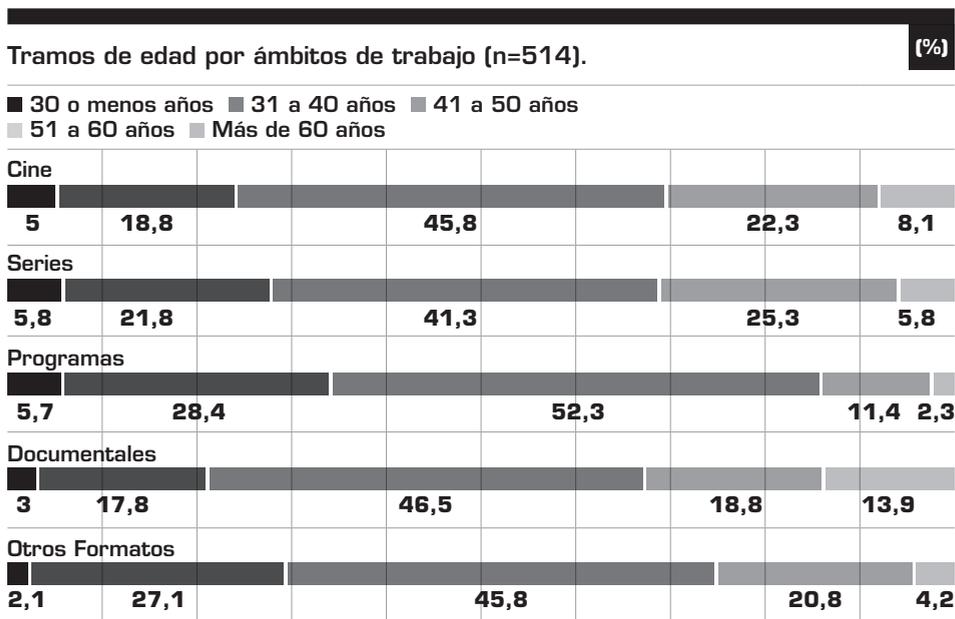


GRÁFICO 6

1.3. La distribución territorial de la profesión de guionista

Los datos obtenidos en la encuesta sobre la comunidad autónoma de residencia muestran una alta concentración en Madrid, con un 54,7 %. El segundo polo de concentración de guionistas es Cataluña, con un 19,8 %. Tras ellos se encuentran la Comunidad Valenciana (6,6 %), Galicia (4,7 %), Andalucía (4,5 %) y País Vasco (3,1 %). Como se aprecia, fuera de Madrid, las comunidades autónomas de residencia para un porcentaje muy mayoritario de guionistas son aquellas con lengua cooficial, a excepción de Andalucía. En ellas existen estructuras de apoyo a la creación audiovisual, como cadenas autonómicas con cierto nivel de producción propia y ayudas oficiales. El resto de las comunidades tienen una presencia muy baja, hasta el punto de que no ha participado en la encuesta ningún guionista de las dos ciudades autónomas.

Distribución territorial de los guionistas por comunidad autónoma (n=514).

Comunidad Autónoma	Guionistas Residentes (%)
Comunidad de Madrid	54,7
Cataluña Catalunya	19,8
Comunidad Valenciana Comunitat Valenciana	6,6
Galicia	4,7
Andalucía	4,5
País Vasco Euskadi	3,1
Islas Baleares Illes Balears	2,7
Principado De Asturias	0,8
Canarias	0,8
Comunidad Foral De Navarra Nafarroa	0,6
Castilla Y León	0,4
Extremadura	0,4
Aragón	0,2
Cantabria	0,2
Castilla La Mancha	0,2
Región De Murcia	0,2
La Rioja	0,2
Comunidad Autónoma de Ceuta	0
Comunidad Autónoma de Melilla	0

TABLA 1

De cara a complementar estos datos, se han introducido dos variables de comparación: el porcentaje de población de cada comunidad autónoma respecto al total de España¹⁵ y el porcentaje de empresas cuya actividad principal se corresponda con el grupo CNAE 591 (actividades cinematográficas, de vídeo y

15. Datos correspondientes a 2023 disponibles en la página oficial del Instituto Nacional de Estadística, correspondiente a "Población según comunidad autónoma y provincia y tamaño del municipio". Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=39372>.

de programas de televisión)¹⁶, en ambos casos con los datos correspondientes a 2023. Ello permite comparar la concentración de guionistas respecto a la población total, pero también en relación con el tejido industrial del audiovisual.

Distribución territorial de la profesión de guionista frente a la distribución de la población española y empresas de actividades cinematográficas y audiovisuales (n=514) (%)

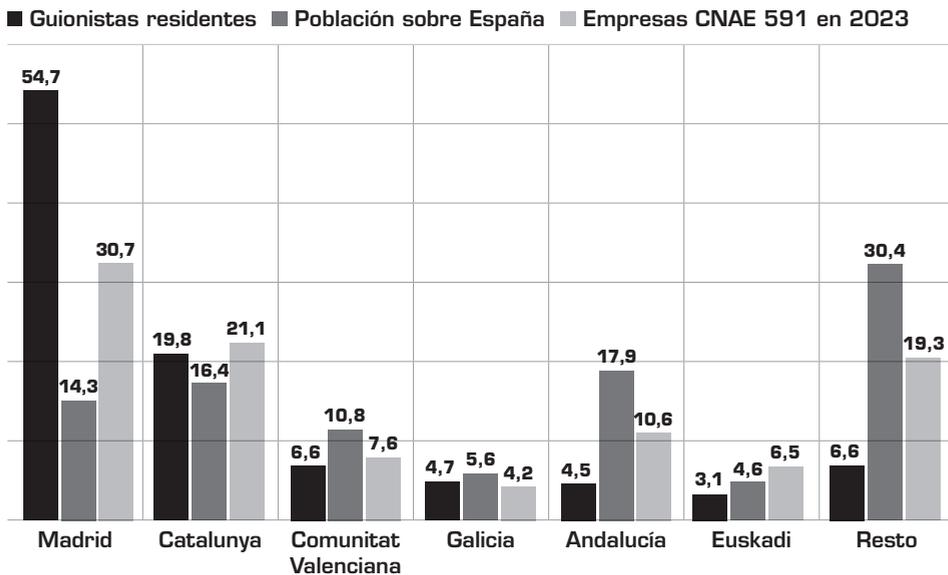


GRÁFICO 7

Esta comparación muestra un claro desequilibrio: Madrid, donde residen el 54,7 % de los guionistas, solo supone el 14,3 % de la población, y allí se concentran el 30,7 % de las empresas dedicadas a actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión. El centralismo en la profesión de guion va de la mano del que existe en la industria audiovisual, pero es más acusado. El caso de Cataluña es más equilibrado, con 19,8 % de los guionistas, un 16,4 % de la población y el 21,1 % de las empresas dedicadas a actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión. A partir de ahí, la concentración de guionistas participantes en la encuesta es inferior de manera significativa respecto a la población, especialmente en el caso de Andalucía (4,5 % respecto al 17,9 % de la población), pero también

16. Datos correspondientes a 2023 disponibles en la página oficial del Instituto Nacional de Estadística, correspondiente a "Empresas por CCAA, actividad principal (grupos CNAE 2009) y estrato de asalariados". Disponible en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=39372>.

en la Comunidad Valenciana (6,6 % respecto al 10,7 % de la población), Galicia (4,5 % respecto al 5,6 % de la población) y País Vasco (3,1 % respecto al 4,6 % de la población).

También hay algunos desequilibrios significativos respecto a las empresas dedicadas a actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión. Quizás el más significativo es Andalucía, con un 4,5 % de guionistas respecto al 10,6 % de las empresas, al igual que País Vasco, con un 3,1 % de guionistas respecto al 6,5 % de las empresas. Sin embargo, en Galicia hay mayor equilibrio (4,7 % de guionistas frente al 4,2 % de las empresas), mientras que en la Comunidad Valenciana hay un 7,6 % de empresas y un 6,6 % de guionistas. El resto de las comunidades autónomas concentran 30,4 % de la población y casi una quinta parte de empresas dedicadas a actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, pero en ellas solo residen el 6,6 % de los guionistas participantes en la encuesta. Destacan en este aspecto Castilla y León (5 % de la población) y Canarias (4,6 % de la población), con una presencia prácticamente testimonial de guionistas (0,4 % y 0,8 % respectivamente).

Los datos constatan que la profesión de guionista apenas ha ganado diversidad territorial en las dos últimas décadas. En Madrid residían el 57 % de los guionistas en 2004¹⁷ y el 51,4 % en 2012¹⁸, frente al 54,7 % actual. En el caso de Cataluña, se ha pasado del 19,1 % (2004) y 23,2 % (2012) al 19,8 % actual. Han experimentado variaciones ascendentes Galicia (del 2,1 % en 2004 y 4,2 % en 2012 al 4,7 % actual), y la Comunidad Valenciana (del 5,9 % en 2004 y 5,4 % en 2012 al 6,6 % actual), mientras que se han producido descensos en Andalucía (del 5,5 % en 2004 y 4,6 % en 2012 al 4,5 % actual) y País Vasco (del 4,8 % en 2004 y 6,1 % en 2012 al 3,1 % actual). El peso de la producción propia de los canales de televisión autonómicos puede explicar estas variaciones al alza o a la baja.

Los datos de la distribución territorial de los guionistas participantes en la encuesta reflejan una relevante concentración de los guionistas de progra-

17. Datos de 2004 de esta sección correspondientes al estudio *Los guionistas en España*, Fundación Autor / ALMA, 2004, p. 20.

18. Datos de 2012 de esta sección correspondientes al estudio *La escritura de guión en España. Un estudio de la profesión*, Fundación Autor/ALMA/FAGA, 2012, p. 25.

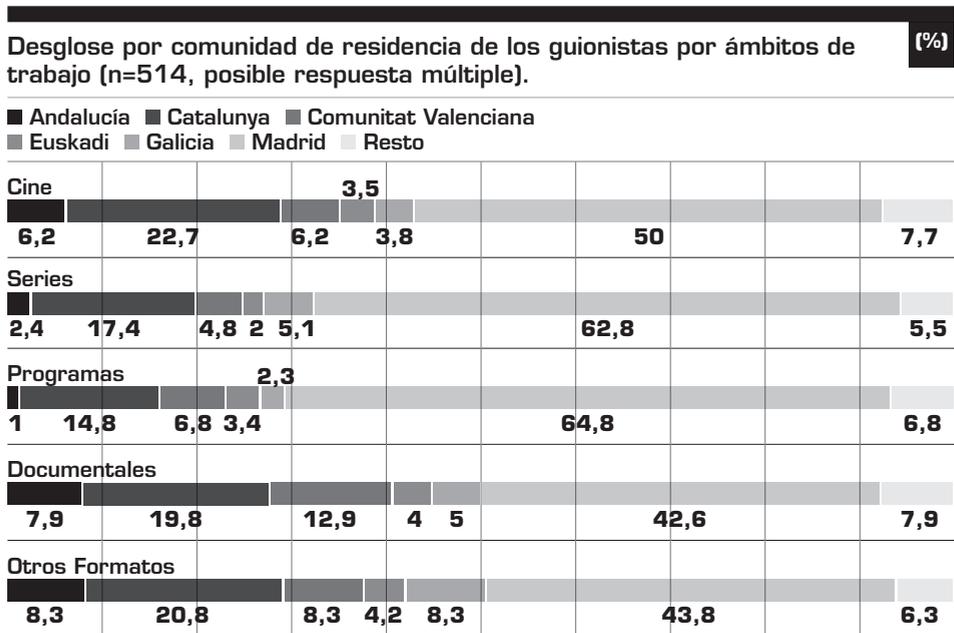


GRÁFICO 8

mas (64,8 %) y series (62,8 %) en Madrid, frente al 54,7 % de media en esa comunidad¹⁹. De hecho, los ámbitos de trabajo donde hay un relativo mayor equilibrio entre la distribución territorial son el cine, el documental y los otros formatos. En el caso del cine, destaca el peso de Cataluña (22,7 %) y el resto de las comunidades (7,7 %). Por su parte, en documental son reseñables los datos de guionistas residentes en Andalucía (7,9 %), Comunidad Valenciana (12,9 %) y el resto de las comunidades (7,9 %). Por su parte, en otros formatos hay un porcentaje por encima de la media de guionistas residentes en Andalucía (8,3 %), Galicia (8,3 %) y Euskadi (4,2 %). Merece la pena destacar algunos datos que apuntan a la limitada diversidad territorial de la producción audiovisual en España. Entre los guionistas de series, solo el 2,4 % y el 2 % residen en Andalucía y Euskadi, lo que contrasta con el alto número de rodajes de series en ambas comunidades. Y también el bajo número de guionistas de programas residentes en Andalucía (1,1 %) y Galicia (2,3 %), a pesar de la existencia en ambas comunidades de canales autonómicos.

19. Es necesario recordar en este apartado que la pregunta correspondiente al ámbito de trabajo ofrecía respuesta múltiple, por lo que los porcentajes de cada apartado se pueden referir a guionistas que se dedican a un ámbito en exclusiva o lo alternan con otro.

Desglose de ámbitos de trabajo por comunidad de residencia (n=514, posible respuesta múltiple) (%)

■ Cine ■ Series ■ Programas ■ Documental ■ otros

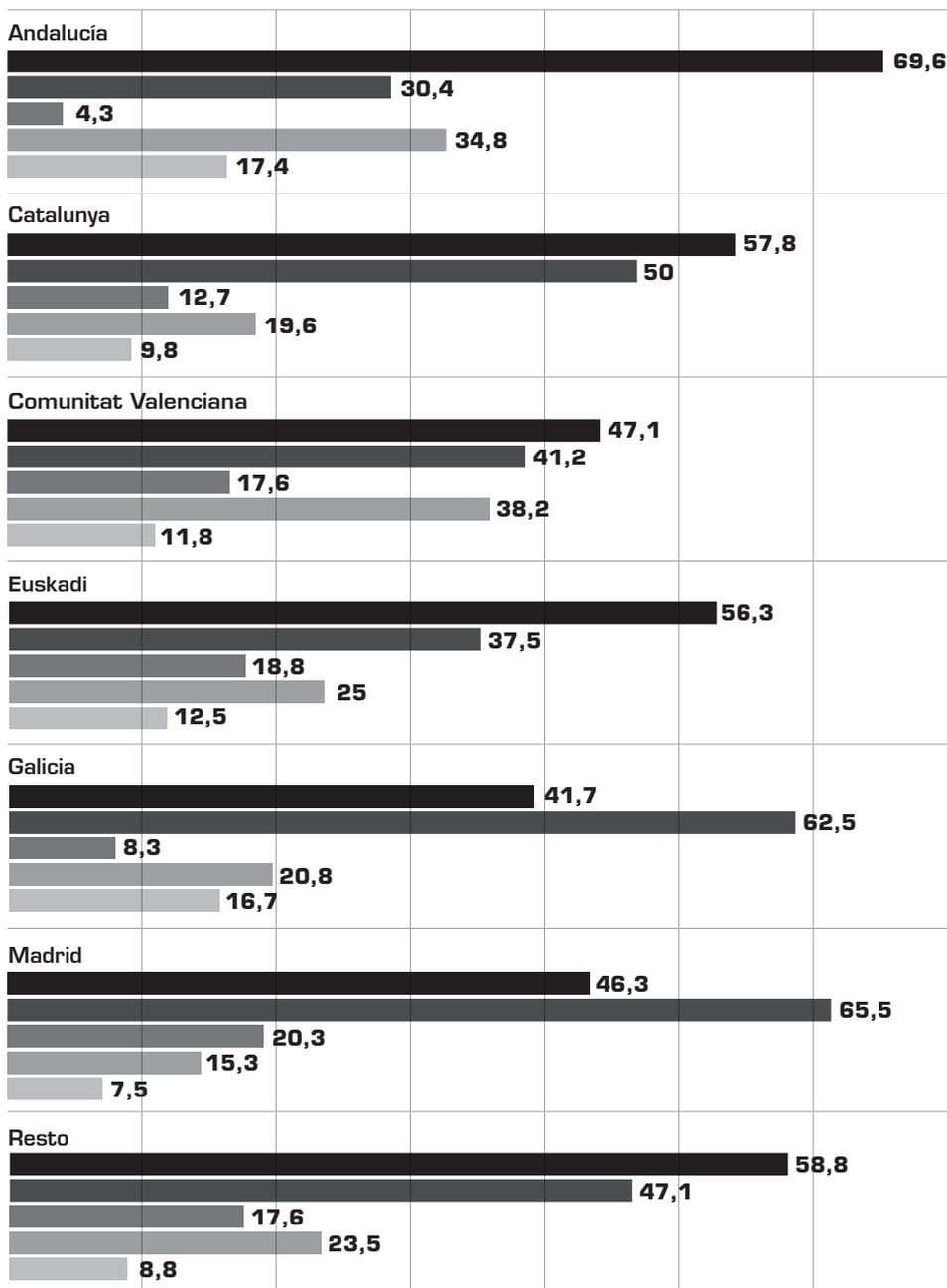


GRÁFICO 9

El análisis por cada comunidad autónoma indica, igualmente, realidades laborales muy distintas para los profesionales del guión. En el caso de Andalucía, los guionistas residentes tienen como principales ámbitos de trabajo el cine (69,6 %) y el documental (34,8 %). En Cataluña, los ámbitos principales son el cine (57,8 %) y las series (50 %), algo que también ocurre en la Comunidad Valenciana (47,1 % y 41,2 % respectivamente, aunque el documental se encuentra cerca con el 38,2 %) y Euskadi (56,3 % y 37,5 % respectivamente). Sin embargo, en Galicia el ámbito de trabajo principal de los guionistas residentes son las series (62,5 %) y el cine (41,7 %), tal y como ocurre en Madrid (65,5 % y 46,3 % respectivamente). En el resto de las comunidades autónomas, los ámbitos de trabajo principales son el cine (58,8 %) y las series (47,1 %).

En la fase de entrevistas se pudo ahondar un poco más sobre la realidad territorial de la profesión de guionista. Como se ha podido apreciar, existe un claro centralismo en la Comunidad de Madrid, lo que ha llevado a muchos guionistas a abandonar sus regiones de nacimiento para poder estudiar o desarrollar su labor profesional en este ámbito, un aspecto cuya cuantificación necesitaría de un estudio específico. Varios de los entrevistados muestran las dificultades que el factor territorial provoca en la profesión, especialmente porque allí donde existe menor industria audiovisual, existen menos posibilidades de acceso o se es más vulnerable a los vaivenes de la industria.

«El trabajo para plataformas ha tendido a concentrarse en Madrid. Eso ha permitido que los guionistas mejorasen, hasta cierto punto, sus condiciones laborales y remuneraciones. Pero en el conjunto del estado, donde las televisiones autonómicas eran el motor de las industrias periféricas, al menguar los presupuestos, ha disminuido la demanda de guiones. En ese sentido, la precariedad ha aumentado y eso también ha contribuido a alimentar ese círculo vicioso de concentración del talento en Madrid».

HOMBRE, 51-60 AÑOS, GUIONISTA Y CREADOR DE SERIES

«Soy de [comunidad autónoma], pero me fui a estudiar a Madrid y me quedé ahí mucho tiempo, aunque pasados los años volví. Ahora trabajo en una productora de mi comunidad autónoma, pero siempre son proyectos para fuera».

MUJER, 51-60 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADORA Y CREADORA DE SERIES

«Me mudé a Madrid y empecé mi trayectoria como guionista. La crisis de 2008-2012 fue particularmente dura, especialmente en [comunidad autónoma], donde coincidió con el cierre de la televisión autonómica, dejando a muchos en el paro».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADOR Y DIRECTOR DE PROGRAMAS

Para aquellos residentes en comunidades con lengua cooficial (que, como hemos visto, son las más relevantes fuera de la Comunidad de Madrid con excepción de Andalucía), uno de los aspectos más relevantes ha sido la dependencia de los canales autonómicos, que tienen precisamente entre sus mandatos la promoción de la lengua propia.

«La TVG dejó de ser una fuente de trabajo desde [año], pero la formación y experiencia obtenidas aquí han sido fundamentales. Fui parte de la última generación que pudo formarse completamente como guionista en Galicia, aprovechando las oportunidades que ofrecía la televisión autonómica. Creo que tiene más que ver con la existencia de una televisión autonómica que necesita producir contenidos en su lengua. El gallego como tal me ha dado oportunidades específicas. Por ejemplo, hablar gallego ofrece una ventaja considerable en proyectos de coproducción con Portugal».

HOMBRE, 31-40 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADOR Y CREADOR DE SERIES

«El uso del valenciano es fundamental en À punt. No sé si esto va a cambiar, pero el libro de estilo establece que uno de los pilares de esta televisión se basa en el fomento de la lengua propia, por lo que todos los programas se producen en valenciano. No se prohíbe el uso del castellano para entrevistas con personas que no lo hablan, pero el valenciano es la lengua vehicular. Por tanto, todo mi trabajo para À Punt, desde la escritura de guiones hasta el desarrollo general de los programas, se realiza en valenciano. Esto afecta a todos los aspectos del proceso de producción en la cadena».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADOR Y DIRECTOR DE PROGRAMAS

En este ámbito la compatibilidad de ámbitos de trabajo ha llevado a una alternancia lingüística, con los trabajos en televisión en la lengua cooficial mientras que los trabajos en cine han tendido a ser en castellano.

«Como he estado durante mucho tiempo trabajando en una productora que básicamente se dedicaba a trabajar para canales autonómicos o locales, he traba-

jado bastante en catalán. En cine he trabajado más en castellano, pero en series y documentales he trabajado más en lengua catalana».

HOMBRE, 31-40 AÑOS, GUIONISTA DE CINE, SERIES Y DOCUMENTALES

En este sentido, el trabajo en lenguas cooficiales se ha visto afectado por condiciones económicas e industriales. Los recortes económicos han afectado a la producción de la ficción de las cadenas autonómicas, cerrando importantes oportunidades laborales en ese ámbito. Asimismo, la llegada de los servicios de vídeo bajo demanda ha abierto diferentes oportunidades laborales para los guionistas que trabajan en televisión y residen fuera de Madrid, aunque no haya sido en su lengua.

«Al principio, trabajaba fundamentalmente en gallego. Pero, por circunstancias externas, cada vez trabajo más en español. Primero, porque las plataformas trabajan principalmente en español, aunque digan que buscan series en otros idiomas. Por otro lado, hubo una crisis de la televisión lineal que provocó que la televisión de Galicia perdiera la confianza en la ficción. Con lo que, si antes la televisión de Galicia hacía cinco o seis series al año, ahora hacen, como mucho, una o dos».

MUJER, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADORA Y CREADORA DE SERIES Y PROGRAMAS

«En mi trabajo no hay ningún cambio, ni problema, ni diferencia por el idioma. Cuando trabajo en una serie o proyecto para la televisión catalana, pues es en catalán; cuando es para una plataforma o para el mercado internacional, lo hago en el idioma que toque».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADOR DE GUIÓN Y DIRECTOR DE SERIES Y CINE

«Aunque no todos mis trabajos son en catalán, más de la mitad lo son. Por ejemplo, el programa de radio en el que trabajaba estaba en catalán. En uno de los documentales en los que participé, el contenido terminó siendo en otro idioma debido a la temática específica. Sin embargo, también he trabajado en proyectos en castellano, como una serie reciente».

MUJER, 41-50 AÑOS, GUIONISTA Y CREADORA DE DOCUMENTALES Y OTROS FORMATOS

Otro motivo de esta separación ha sido la dificultad para poder desarrollar obras audiovisuales donde estuviera representado el bilingüismo de las comunidades autónomas con lengua cooficial, una diglosia que no está solo en la realidad cotidiana, sino también en los procesos de trabajo.

«A la hora de crear un producto para generalistas o plataformas es muy complicado hacer una ficción escrita o parcialmente escrita en un idioma cooficial como el gallego. Vivimos en un país en el que usar varios idiomas (y, por lo tanto, tener que acudir al subtítulo) se antoja difícil de abordar para los responsables de las cadenas, que ven que puede descender el éxito o el consumo de esa ficción. Así, el fenómeno que existe de diglosia es muy difícil de llevar a la pantalla, a no ser que sea el cine en determinados circuitos. Pero en televisión se entiende que afecta a la comercialidad del producto».

HOMBRE, 51-60 AÑOS, GUIONISTA DE CINE, SERIES, PROGRAMAS Y DOCUMENTALES

«Hablar los dos idiomas suele ser importante porque gran parte de la ficción en televisión se emite en euskera. Pero aquí, en el equipo, hay gente que lo habla y otra que no. Por ejemplo, yo no soy *euskaldun*, aunque entiendo algo. Puedo trabajar porque las primeras versiones se hacen en castellano y luego se traducen al euskera».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA DE CINE, SERIES Y PROGRAMAS

«Nosotros trabajamos en catalán, es decir, discutimos, debatimos y todo lo hacemos en catalán, a no ser que trabajemos con alguien que no sepa. En ese caso, cuando son productos para fuera de Cataluña, escribimos menos en catalán».

HOMBRE, 31-40 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADOR, CREADOR Y PRODUCTOR EJECUTIVO DE CINE Y SERIES

Por último, en ocasiones el campo lingüístico ha podido generar algunas dificultades para los guionistas no originarios de esas comunidades con lengua cooficial, aunque estos han podido aprenderla para aprovechar mayores oportunidades laborales y no limitarse a trabajar en castellano.

«Me puse las pilas con el idioma, porque no soy catalán, y he podido trabajar en catalán. Al ser este un mercado más reducido que en Madrid, TV3 es un gran polo de trabajo. Por ello, adaptarse a trabajar en catalán seguramente da más posibilidades laborales. Aunque también hay muchas productoras, sobre todo de cine o que hacen cosas para generalistas, donde puedes capearlo».

HOMBRE, 31-40 AÑOS, GUIONISTA, CREADOR Y DIRECTOR DE DOCUMENTALES Y PROGRAMAS

«Tengo una certeza total de que si pudiera trabajar en euskera habría trabajado

más. Más y mejor. Por otro lado, tengo que decir que tampoco me ha faltado trabajo y que, a día de hoy, he trabajado tanto en series como en programas que se emiten en euskera porque me han traducido».

MUJER, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADORA DE GUIÓN, CREADORA DE CINE, SERIES Y PROGRAMAS

1.4. Las asociaciones y entidades de gestión de derechos de autor en la profesión del guión

Los datos de la encuesta acreditan que 6 de cada 10 participantes están afiliados a asociaciones o sindicatos de guionistas. Este número es importante y merece destacarse en relación con estudios anteriores, y específicamente con *La escritura de guión en España. Un estudio de la profesión* (2012), donde solo un 21,3 % formaban parte de asociaciones de guionistas²⁰. Entre los participantes de la encuesta, la organización mayoritaria es el sindicato ALMA (49,4 %). A continuación, se sitúan las diferentes asociaciones y sindicatos que forman FAGA: GAC (Guionistes Associats de Catalunya) con un 10,3 %, EDAV (Escriptors de l'Audiovisual Valencià) con un 3,9 %, AGAC (Asociación Sindical Galega de Guionistas) con un 3,5 %, CINA (Asociación de Cineastas de Andalucía) con un 1,8 %, y GIDOI

20 *La escritura de guión en España. Un estudio de la profesión*, Fundación Autor/ALMA/FAGA, 2012, p. 30.

Pertenencia a asociaciones profesionales en el ámbito del guión (n=514, posible respuesta múltiple). (%)

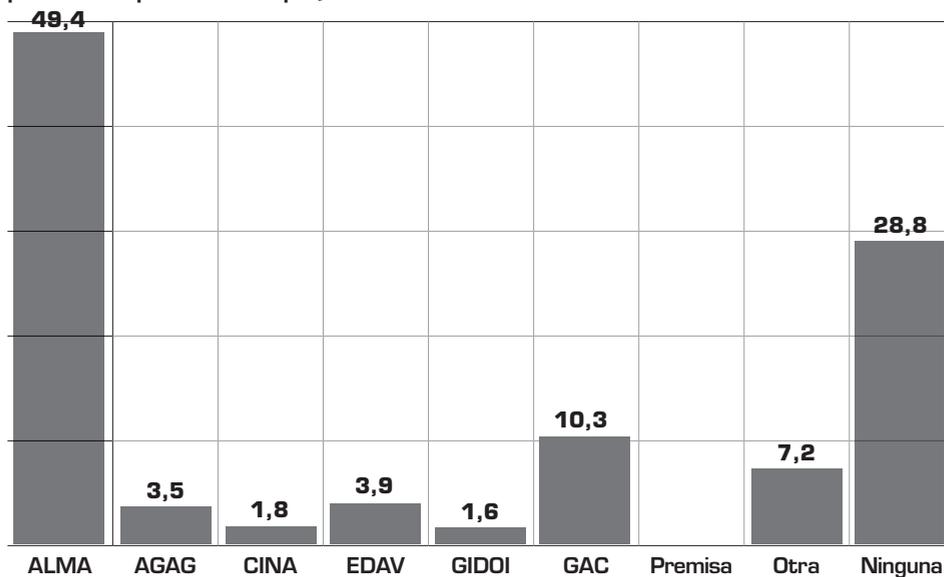


GRÁFICO 10

(Asociación Profesional de Guionistas de Euskal Herria/Euskal Herriko Gidoigileen Elkarte Profesionala) con un 1,6 %²¹. La asociación Premisa (Guionistas Cinematográficos de Canarias) no cuenta con ningún participante en el estudio. Menos de un tercio (28,8 %) no pertenece a ninguna asociación o sindicato de guionistas.

En la fase de entrevistas los participantes consideraron como principal estímulo para pertenecer a una organización profesional de guionistas la búsqueda de un sentimiento o adscripción colectiva en contraste con el trabajo solitario y poco reconocido que a menudo caracteriza a la profesión²².

«Me pareció que [asociación] me podía dar muchas respuestas, y ahora que ya ha pasado un tiempo, creo que también da un lugar desde el que posicionarse frente a injusticias o desconsideraciones».

MUJER, 31-40 AÑOS, GUIONISTA DE CINE Y OTROS FORMATOS

«Soy socio de dos asociaciones de guionistas y la razón fundamental es básica: la unión hace la fuerza. Es decir, es la única forma que hemos tenido de mejorar nuestras condiciones laborales y de remuneración, el reconocimiento de nuestros derechos, la visibilidad, etc. [...] Queda mucho por hacer, pero el cambio ha sido bárbaro: si en los últimos diez años ha cambiado a mejor, en los últimos 20 ya ha sido brutal».

HOMBRE, 51-60 AÑOS, GUIONISTA Y CREADOR DE SERIES

En este sentido, en las entrevistas sale de forma recurrente la importancia de las diferentes organizaciones de guionistas para establecer contactos e intercambiar información, así como la posibilidad de poder compartir actividades más lúdicas.

«El *networking* y la capacidad de compartir información entre guionistas es muy valiosa. En un campo donde muchos trabajan de manera independiente, es esencial tener acceso a información sobre tarifas, prácticas de la industria y

21. Los cambios en el tejido asociativo regional no permite establecer una comparación directa, pero los datos del estudio *Los guionistas en España* (2004, p. 70) fueron los siguientes: ALMA, 45 %; Guionistas Associats de Catalunya (GAC), 22,5 %; Asociación de Guionistas del País Vasco (APG), 9,3 %; Asociación Galega de Guionistas (AGAG), 3,1 %; Asociación de Guionistas de Valencia (EVA), 3,1 %; Asociación de Escritores Cinematográficos de Andalucía (Asecam) (sic), 1,6 %; Otras, 3,4 %; y No Sabe/No Contesta, 1,3 %.

22. Esta dicotomía entre trabajo solitario y organización colectiva se puede aplicar a otros entornos internacionales, siendo explorada por Miranda J. Banks (2015) en su historia del sindicato de guionistas de Estados Unidos, el más activo y poderoso de Hollywood.

experiencias previas con productores que se aprovechan de nosotros».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADOR Y DIRECTOR DE PROGRAMAS

«Encuentro muchísimos motivos para asociarme. Destacaría la terapia de grupo, que es el que menos se suele decir, aunque en la práctica es de lo más útil. En una profesión que a veces es muy de paracaidistas, es importante poder juntarte con gente que tiene los mismos problemas que tú, y también las mismas inquietudes o los mismos gustos. [...] También hay otro componente importante, que es un poco más lúdico o festivo, por así decirlo, y es que te ayuda a hacer contactos, a conocer gente con la que, a lo mejor, el día de mañana vas a trabajar y compartir con ellos las penas y las alegrías».

MUJER, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADORA DE GUIÓN, CREADORA DE CINE, SERIES Y PROGRAMAS

Uno de los principales atractivos de las diferentes organizaciones de guionistas es poder contar con asesoramiento jurídico, lo que motivó en algunos casos la adscripción inicial y es uno de los motivos principales para mantener la membresía²³.

«Me inscribí en [...] al salir de la universidad, porque tenía que firmar un contrato de opción a compra y ahí me ofrecían asesoría legal. Luego, sindicalizarse me parece lo mejor que se puede hacer en algo tan precario como lo nuestro, tanto para recibir convocatorias, como para ver si puedes aportar algo».

HOMBRE, 30 O MENOS AÑOS, GUIONISTA, CREADOR Y DIRECTOR DE CINE, SERIES Y OTROS FORMATOS

«El trabajo que hace [asociación] es imprescindible. Me ha proporcionado muchísima más información sobre el trabajo que hacen los compañeros, sobre los precios, sobre cómo defender tus derechos, sobre los contratos. La asesoría jurídica y la negociación de los contratos que hacen desde el Departamento Jurídico es fundamental. La asociación puede ser la única manera de tener una referencia en un trabajo como este, en el que estás tan aislado y que se hace desde casa, sin un centro de trabajado donde intercambiar pareceres».

MUJER, 51-60 AÑOS, GUIONISTA Y DIRECTORA DE CINE Y SERIES

23. Sobre este aspecto se incide en apartado 4.2. del presente estudio.

«Lo más útil y lo más práctico para mí es la asesoría jurídica, es decir, tener a alguien que te pueda revisar los contratos y te pueda orientar con las ofertas laborales que te llegan».

MUJER, 31-40 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADORA DE GUIÓN Y CREADORA DE SERIES, CINE Y OTROS FORMATOS

Los guionistas miembros de asociaciones y sindicatos integrantes de FAGA ponen en valor su conocimiento más directo de la realidad territorial, como pueden ser ayudas de gobiernos autonómicos o las circunstancias de las televisiones regionales.

«También me asocio [la asociación integrante de FAGA] por la defensa del idioma. Soy consciente de que hay luchas que no se pueden llevar a cabo desde el centralismo madrileño y que es necesario dirigirse a instituciones con presencia en estos territorios».

HOMBRE, 31-40 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADOR Y CREADOR DE SERIES

«En el caso de [asociación integrante de FAGA] me interesa que se preocupen por trabajar en el ámbito autonómico, mientras que [asociación estatal] se preocupa por trabajar en el ámbito español. Puede haber diferencias, porque no me parece que la segunda tenga que conocer al detalle la idiosincrasia del mercado de [comunidad autónoma]».

HOMBRE, 51-60 AÑOS, GUIONISTA DE CINE, SERIES, PROGRAMAS Y DOCUMENTALES

«Ante un problema de subvenciones con el gobierno autonómico, desde las asociaciones hemos peleado la jugada, hemos hecho escritos, hemos publicado en medios y hemos hecho ruido en redes. Eso ha desembocado que otras asociaciones también se hayan unido y que [gobierno autonómico] haya recuperado ese dinero. Eso no lo habría conseguido yo solo. Se ha conseguido gracias al asociacionismo y a pelear para tener una voz. De hecho, la asociación ha sido nombrada en el [parlamento autonómico] por portavoces políticos para defender que ese dinero tenía que ser repuesto».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADOR, CREADOR, PRODUCTOR EJECUTIVO Y DIRECTOR DE CINE Y SERIES

En relación con otras organizaciones de las que formar parte, destacan por encima de las demás aquellas que agrupan a mujeres profesionales, tanto de ámbito estatal como regional.

«A [asociación regional de mujeres cineastas] me afilié hace muy poquito, con este cortometraje que vamos a rodar la semana que viene. Lo hice porque hay que estar. Hay que sumar. Ahí hay muchas mujeres, mucho apoyo entre nosotras y también creo que es una vía laboral más, porque al final hay incluso un grupo de WhatsApp en el que escriben si les falta alguien».

MUJER, 30 O MENOS AÑOS, GUIONISTA Y DIRECTORA EN CINE Y OTROS FORMATOS

También, como se ha visto, casi un tercio (28,8 %) de los guionistas participantes en la encuesta afirmaron no formar parte de ninguna asociación. En la fase de entrevistas se detectaron tres escenarios en relación con la no adscripción a asociaciones: haber formado parte en el pasado (pero haberlas abandonado por discrepancias), no haber tenido una dificultad que motivara pedir asesoramiento (por ejemplo, la negociación de un contrato) o no haber formado parte en el pasado, pero estar valorando darse de alta en una después de comprobar su labor.

«No estoy afiliado a ningún sindicato de guionistas en la actualidad [...]. A pesar de que apoyo su labor, me di de baja de [asociación] hace algún tiempo debido a que no estoy de acuerdo con ciertos aspectos desde hace mucho tiempo».

HOMBRE, MÁS DE 60 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADOR, CREADOR Y PRODUCTOR EJECUTIVO DE SERIES

«Apoyo totalmente la lucha sindical, pero no me he encontrado todavía en una situación profesional para sindicarme como guionista».

HOMBRE, 30 O MENOS AÑOS, GUIONISTA, CREADOR Y DIRECTOR DE CINE, DOCUMENTALES Y OTROS FORMATOS

«Me voy a syndicar porque creo que es necesario reivindicar como grupo y como ente. No tanto por quienes están trabajando, sino por la gente que está llegando por detrás, que necesitan siempre un empujón, una ayuda, una tutela desde el punto de vista legal, etc. En ese sentido, me parece que hay sindicatos que lo están haciendo muy bien».

HOMBRE, 51-60 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADOR DE GUIÓN Y PRODUCTOR EJECUTIVO DE SERIES

En el panorama de las entidades de gestión colectiva de derechos de autor la mayoría (66 %) de los participantes en el estudio están asociados a la entidad DAMA, perteneciendo a la SGAE aproximadamente una tercera

parte (32,1 %)²⁴. Solo un 1,9 % declara no pertenecer a ninguna de las dos citadas entidades. Estos datos demuestran el carácter central que ocupan las entidades de gestión de derechos de autor en la vida de los profesionales del guión²⁵.

Pertenencia a entidades de gestión de derechos de autor (n=514).

(%)

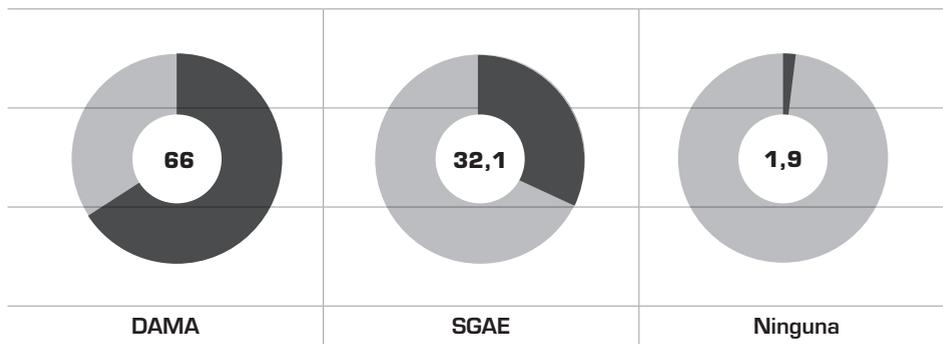


GRÁFICO 11

Aunque el motivo principal de pertenecer a estas entidades es el cobro de los derechos de autor, también se valoran otros aspectos de su labor, como ayudas y oportunidades de formación.

«Pertenezco a [entidad de derechos de autor] desde que estrené mi primera serie, para tramitar los derechos de autor. Pero también ofrecen muchas ayudas a la formación y a la promoción de obras y creo que son un servicio increíble».

HOMBRE, 30 O MENOS AÑOS, GUIONISTA, CREADOR Y DIRECTOR DE CINE, SERIES Y OTROS FORMATOS

«En [entidad de derechos de autor] estoy por la vinculación con los derechos de autor, aunque cobro muy poco por ello. En cualquier caso, tienen iniciativas, jornadas y concursos que son interesantes».

HOMBRE, 51-60 AÑOS, GUIONISTA Y DIRECTOR DE CINE

24. En el estudio *Los guionistas en España* (2004, p. 69), los participantes en la encuesta indicaron pertenecer a SGAE en un 89 % y a DAMA en un 11 %, mientras que en *La escritura de guión en España. Un estudio de la profesión* (2012, p. 30) los datos fueron 85 % SGAE y 1 % DAMA.

25. Este alto porcentaje de asociados a entidades de gestión de derechos de autor también revela que los participantes de la encuesta han debido trabajar en algún momento en ámbitos que generan estos derechos de autor, lo que significa también una menor presencia de participantes de ámbitos de guión que no generan estos derechos.

PARTE 2

LOS ÁMBITOS DE TRABAJO EN LA PROFESIÓN DE GUIONISTA

En esta segunda parte se analiza el perfil de la profesión de guionista desde los principales ámbitos de trabajo: cine, series, programas, documentales y otros formatos. En primer lugar, se realiza una aproximación a la representatividad de cada ámbito de trabajo, incluyendo su compatibilización. A continuación, se profundiza en aspectos específicos a cada uno de los ámbitos, tanto de tipo laboral como relativo a los cambios experimentados en los últimos diez años²⁶.

Ámbitos de trabajo de los guionistas (n=514, posible respuesta múltiple [dos opciones]). (%)

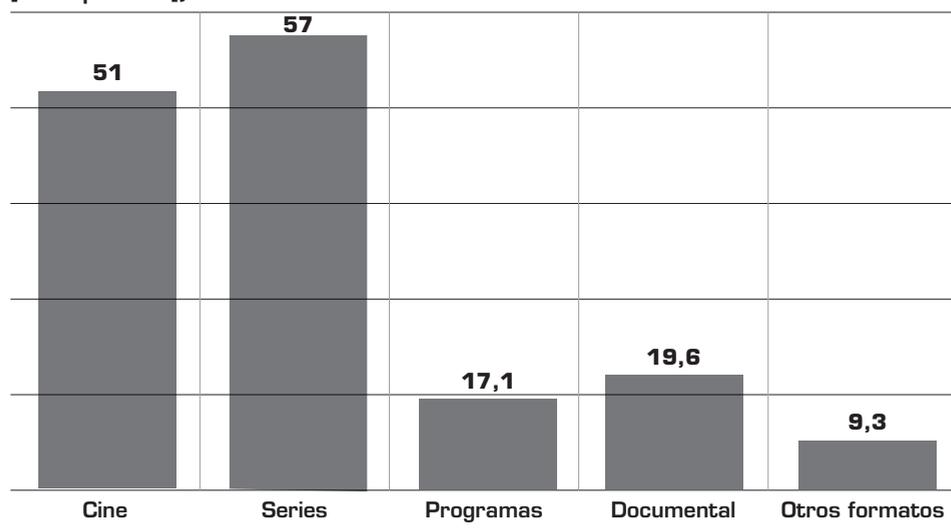


GRÁFICO 12

26. Los datos de este capítulo se presentan redondeados con un decimal, por lo que la suma puede no ser igual al 100 %.

2.1. Los ámbitos de trabajo

Para cuantificar la dedicación de los guionistas participantes en el estudio a los diferentes ámbitos de trabajo, se les permitió elegir los dos principales. Así, se puede determinar que el ámbito mayoritario de actividad de los guionistas participantes en el estudio son las series (57 %), seguido por el cine (50,6 %).

Como se aprecia, más de la mitad de los guionistas tiene como actividad principal el cine o las series. Muy por detrás se encuentran los documentales (19,6 %) y los programas (17,1 %). A más distancia se encuentran otros formatos, al que solo se dedican 1 de cada 10 guionistas como una de sus actividades principales (9,3 %). En el estudio *La escritura de guión en España* (2012) las series eran el principal ámbito de ocupación (54,5 %), seguido del cine (49,7 %), los documentales (28,1 %), otro tipo de programas de televisión (25 %), la publicidad (7,2 %) y los concursos (5,9 %). Como se puede apreciar, las series han reforzado su posición como principal ámbito de trabajo frente al cine, documentales, programas y otros formatos²⁷.

Desglose de los ámbitos de trabajo (n=514, posible respuesta múltiple [dos opciones]).

Ámbito de trabajo (%)			
Una actividad	46,3	Dos actividades	53,7
Solo series	20,2	Cine - series	28,6
		Cine - documentales	5,6
Solo cine	12,3	Series - programas	3,9
		Programas - documentales	3,7
Solo programas	6,8	Series - documentales	2,9
		Cine - otros formatos	2,7
Solo documentales	5,3	Documentales - otros formatos	2,1
		Cine - programas	1,4
Solo otros formatos	1,8	Series - otros formatos	1,4
		Programas - otros formatos	1,4

TABLA 2

27. *La escritura de guión en España. Un estudio de la profesión*, Fundación Autor/ALMA/FAGA, 2012, p. 41.

Un desglose por las diferentes combinaciones muestra, en primer lugar, que algo menos de la mitad de los guionistas participantes en la encuesta (46,3 %) se dedica a un único ámbito, mientras que el 53,7 % desarrolla su actividad en al menos dos ámbitos de trabajo. Entre quienes se dedican a un único ámbito, las series conforman la actividad principal, con 1 de cada 5 guionistas (20,2 %). Le siguen el cine (12,3 %), los programas (6,8 %), los documentales (5,3 %) y otros formatos (1,8 %).

En segundo lugar, más de la mitad de los guionistas participantes en el estudio (53,7 %) combina, al menos, dos ámbitos de trabajo principales. Aquí destaca una combinación por encima de las demás: más de una cuarta parte de los guionistas desarrollan su actividad en la combinación cine/series (28,6 %), lo que sumado a los que desarrollan alguno de esos dos ámbitos por separado ofrece un porcentaje muy mayoritario en la encuesta (61,1 %). Las otras dos combinaciones más presentes en la profesión son las que conjugan cine/documentales (5,6 %), series/programas (3,9 %) y programas/documentales (3,7 %). El resto de las combinaciones ya ofrecen porcentajes minoritarios: series/documentales (2,9 %), cine/otros (2,7 %), documentales/otros (2,1 %), cine/programas (1,4 %), series/otros (1,4 %) y programas/otros (1,4 %).

Relativizar estos datos para observar lo que ocurre en cada ámbito de trabajo permite obtener conclusiones más específicas. El ámbito de trabajo que más se desarrolla de forma exclusiva son los programas (39,8 %), seguido de las series (35,5 %) y los documentales (26,7 %). Por el contrario, el que menos se desarrolla de forma exclusiva son los otros formatos (18,8 %), seguido del cine (24,2 %).

El cine y las series son los dos ámbitos con mayor interdependencia: más de la mitad de los guionistas de cine trabajan también para series (50,2 %) y viceversa (56,6 %). De hecho, llama la atención el bajo porcentaje de guionistas de cine participantes en la encuesta que lo combinan con los programas (2,7 %) y de guionistas de series que lo combinan con otros formatos (2,4 %). En programas, documentales y otros formatos hay más equilibrio entre las diferentes formas de combinar dos ámbitos de trabajo, especialmente en documentales y otros formatos.

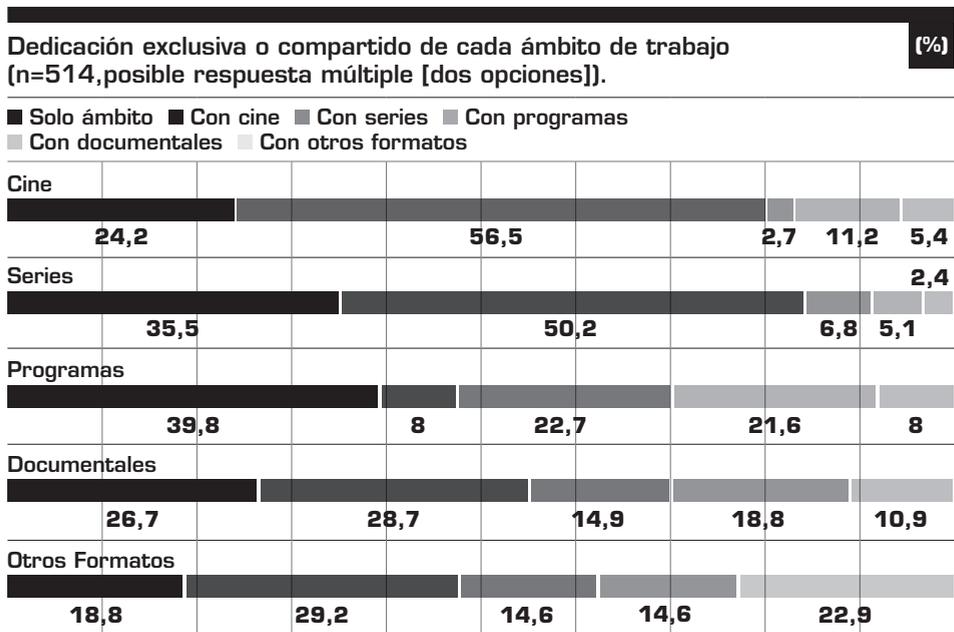


GRÁFICO 13

2.2. El ámbito de trabajo en guión de cine

En este apartado se va a profundizar sobre el ámbito del cine, al que se dedican el 50,6 % de los guionistas participantes en el estudio. De estos, un 56,5 % se dedican al cine en combinación con las series y un 24,2 % de forma exclusiva. El 70,8 % son hombres, frente al 28,5 % de mujeres (el resto, se han identificado como de identidad no binaria). Su edad media es de 46,8 años, con el grueso de guionistas (el 68,1 %) en los tramos de edad de 41-50 y 51-60 años.

Radiografía del guionista de cine (n=260).

Sexo	hombre (70,8 %) - mujer (28,5 %)
Edad	46,8 años (media) - el 68,1 % tiene entre 41 y 60 años
Ámbitos de trabajo	cine - series (56,5 %), solo cine (24,2 %)

TABLA 3

Respecto a la dedicación a diferentes géneros, la mitad (49,2 %) declara dedicarse de forma indistinta a diferentes géneros. La otra mitad tiene como género principal de trabajo la comedia (17,7 %), el drama (17,3 %), el *thri-*

Dedicación del guionista de cine por género (n=260).

[%]

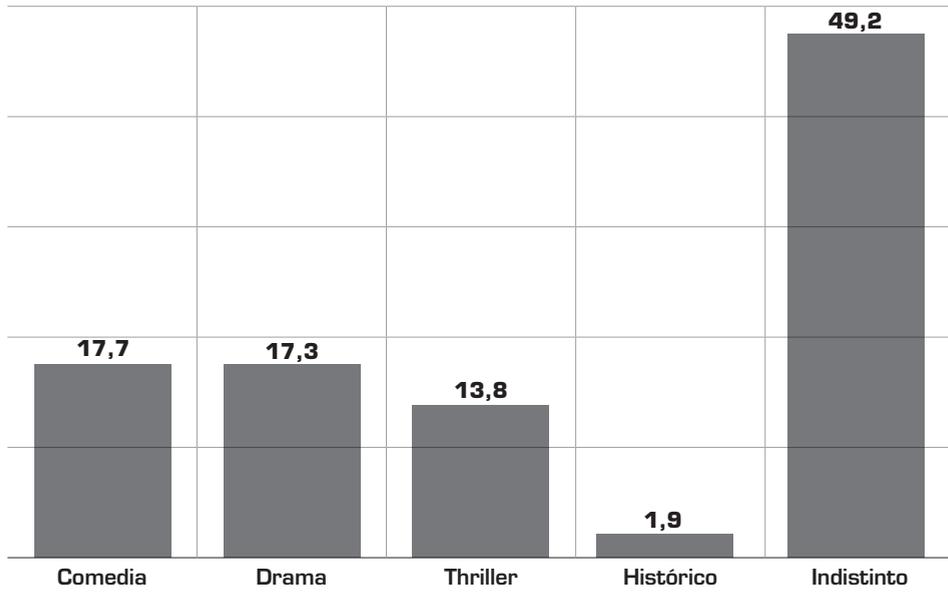


GRÁFICO 14

ller (13,8 %) y el cine histórico (1,9 %).

En la fase de entrevistas se pudo indagar más sobre los cambios experimentados en la profesión de guionista de cine en la última década. Una primera percepción es el aumento de la complejidad de los procesos de producción y de toma de decisiones en la fase que afecta a los guionistas, aparejada a cambios como la emergencia de la película original para plataforma.

«Creo que de algún modo se ha diferenciado mucho el producto audiovisual de autor que se hace para cine o para plataformas. Los flujos de trabajo en cada una de estas dos categorías son distintos. Por un lado, el recorrido de financiación, subvención, la participación de las televisiones, etc. se alarga mucho en el tiempo y, además, está muy vinculado a la libertad de hacer lo que te dé la gana. Mientras que el flujo de trabajo en un largometraje original de plataforma es distinto, en cuanto a tiempos, reporte con la cadena, etc. Antes existían las *TV-movies*, pero, de algún modo, no eran habituales y ahora sí».

HOMBRE, 31-40 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADOR, CREADOR Y PRODUCTOR EJECUTIVO DE CINE Y SERIES

«Han cambiado un poco los procesos de venta de los proyectos. Ahora todo el proceso de conseguir, por ejemplo, ayudas del ICAA ha complicado de alguna manera mover un tipo de proyectos. [...] La sensación es que ahora hay películas muy grandes o películas pequeñas y más autorales. Pero se ha dificultado mucho la posibilidad de hacer películas intermedias, de presupuesto medio. Esto afecta a la escritura porque es básicamente más difícil mover ese tipo de proyectos».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADOR, CREADOR, COPRODUCTOR EJECUTIVO Y DIRECTOR DE CINE Y SERIES

Con la llegada de los servicios de vídeo bajo demanda también se ha producido la deslocalización de la toma de decisiones y el alargamiento de los tiempos en el desarrollo de los proyectos cinematográficos.

«Los procesos de financiación son muchísimo más largos. Desde que escribes un guión hasta que la película se hace pasan más años que antes. La toma de decisiones por parte de las cadenas y las plataformas es mucho más lenta y eso ralentiza el momento en el que se ponen en marcha los proyectos. También hay muchos más proyectos y mucha más competencia».

MUJER, 51-60 AÑOS, GUIONISTA Y DIRECTORA DE CINE Y SERIES

«He notado que, en los últimos años, los tiempos de respuesta entre versiones o entregas se han dilatado mucho. No tanto mi proceso de trabajo, sino por lo que ocurre al otro lado de la mesa. Antes, cuando presentabas o *pitcheabas* una película, tardaban un mes o dos en responderte y ahora tardan cinco, seis o siete. He tenido un caso que ha tardado más de un año. Tengo la sensación de que tiene que ver con el hecho de que ahora las plataformas han entrado en el mercado y forman parte de grupos internacionales muy grandes. La cadena de jefes es mucho mayor e internacional. Entonces, tomar una decisión implica que tienen que valorarlo internamente, pero luego tienen que elevarlo a Europa y luego a Estados Unidos, volver a Europa y aquí».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADOR, CREADOR Y PRODUCTOR EJECUTIVO DE CINE, SERIES Y PROGRAMAS

Otro cambio relativo al trabajo en el guión de cine ha sido la importancia cada vez mayor de la presentación verbal de proyectos o *pitching*, que se ha acabado convirtiendo en una fase crítica frente al texto escrito.

«El *pitch* antes no existía tanto, pero se ha instaurado de una manera muy clara y concreta. Creo que ahora desde las productoras se lee menos».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, CREADOR, PRODUCTOR EJECUTIVO Y DIRECTOR DE CINE Y SERIES

Otro de los cambios relevantes ha sido la consolidación de los laboratorios de guión como parte del proceso de desarrollo de las películas, ante lo que se tiene una visión crítica tanto por estandarizar los guiones como por ser un filtro adicional para hacer realidad las producciones, frente a su intención original de servir de semillero de nuevos talentos²⁸.

«En estos años ha habido una expansión de los modelos de residencias de creación, laboratorios, etcétera. Y casi todo el mundo parece que se queda ahí y que, en última instancia, ser guionista consiste en eso. [...] Veo el cine más estancado y las residencias no ayudan porque generan un modelo unificado en el que todos tenemos el mismo miedo de que no salgan las películas y tendemos a homogeneizar el patrón».

HOMBRE, 30 O MENOS AÑOS, GUIONISTA, CREADOR Y DIRECTOR DE CINE, SERIES Y OTROS FORMATOS

«La importancia de los laboratorios de guión es a veces un poco absurda. En estos seis años ha sido lo que ha cambiado totalmente el proceso de levantar una peli y escribir un guión. Se supone que tiene que ser un acceso o una democratización de nuevos guionistas para que se le abran puertas, aunque creo que, a veces, sucede lo contrario. En realidad, es una puerta nueva que se ha puesto delante de las que ya había porque, realmente, cuando te paras a ver los laboratorios que más peso e influencia tienen, no siempre encuentras guionistas nuevos. La mayoría trabajan con productoras más establecidas».

HOMBRE, 30 O MENOS AÑOS, GUIONISTA, CREADOR Y DIRECTOR DE CINE, DOCUMENTALES Y OTROS FORMATOS

Respecto a elementos como la igualdad y la diversidad territorial, se ha avanzado en lo primero gracias a medidas institucionales, aunque se mantengan las limitaciones en ámbitos presupuestarios. Pero no tanto en lo segundo, ya que la industria sigue teniendo importantes barreras de acceso para los y las guionistas fuera de las grandes capitales como Madrid y Barcelona.

28. Sobre este aspecto se incide en apartado 3.2. del presente estudio.

«Creo que ahora a las mujeres guionistas se nos ha abierto un poquito más una puerta. Medidas como los puntos del ICAA han ayudado a que haya más mujeres guionistas. Pero a la vez creo que todavía nos llaman o nos dan más oportunidades para un tipo de cine muy concreto, como películas más autorales o más independientes, películas que están directamente relacionadas con presupuestos más bajos y que pueden ser dramas, en su mayoría, o películas un poco más de corte social».

MUJER, 31-40 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADORA DE GUIÓN Y CREADORA DE SERIES, CINE Y OTROS FORMATOS

«Aunque he vivido varios años en Madrid, teniendo en cuenta que vivo en un pueblo de [...] creo que no puedo ir sola a ningún sitio. Creo que si voy sola no me va a escuchar absolutamente nadie, porque ya lo he intentado. Evidentemente en la capital hay muchísimo más movimiento. Yo me he ido a la capital, por ejemplo, a llamar a puerta fría con mis guiones y mis dossieres. Pero no ha sido hasta ahora cuando realmente un guión mío se va a llevar a la pantalla. Y eso es gracias a una persona cercana que ha montado una productora aquí y va a poner un presupuesto bastante alto para que se lleve a cabo el proyecto».

MUJER, 30 O MENOS AÑOS, GUIONISTA Y DIRECTORA EN CINE Y OTROS FORMATOS

2.3. El ámbito de trabajo en guión de series

En este apartado se va a profundizar sobre el ámbito de series, al que se dedican el 57 % de los guionistas participantes en el estudio. De estos, un 50,2 % se dedican a las series en combinación con el cine y un 35,5 % de forma exclusiva²⁹. El 58,4 % son hombres, frente al 41 % de mujeres (el resto, se han identificado como de identidad no binaria). Su edad media es 46,1 años, con el grueso de los guionistas (66,6 %) situándose en los tramos de edad de 41-50 años y 51-60 años.

Radiografía del guionista de series (n=293).

Sexo	hombre (58,4 %) - mujer (41 %)
Edad	46,1 años (media) - el 66,6% tiene entre 41 y 60 años
Ámbitos de trabajo	cine - series (50,2 %), solo cine (35,5 %)

TABLA 4

29. En el estudio *La creación de ficción televisiva en España* (Sindicato ALMA, 2019, p. 37) el porcentaje de guionistas de series que indicaron dedicarse a este ámbito de forma exclusiva fue el 29,8 %.

Respecto a la dedicación a diferentes tipos de series, el tipo dominante es la serie semanal (36,5 %), seguida de las *TV-movies*/miniserias (15,7 %) y la serie diaria (15 %). Trabajan en ambos tipos de series un porcentaje también significativo (el 32,8 %)³⁰.

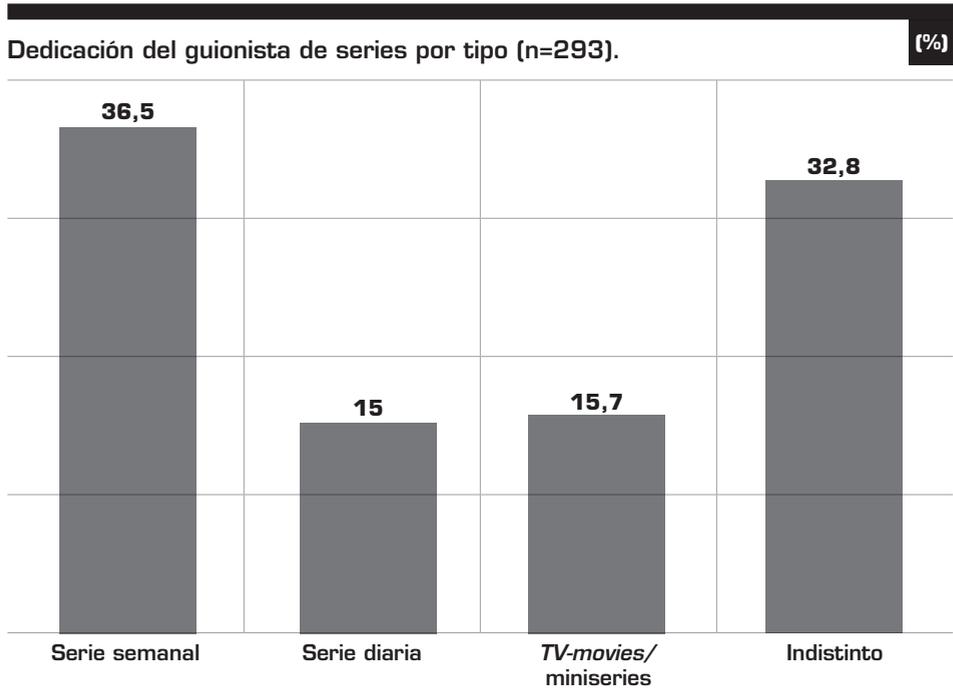


GRÁFICO 15

En cuanto al tipo de operadores para el que trabajan los guionistas de series, el principal son las plataformas de vídeo bajo demanda con suscripción (como Netflix, HBO/Max, Amazon...) con un 46,4 %, seguida de las cadenas estatales (Antena 3, Telecinco, TVE...) con un 41 %. Tiene menos presencia en la actividad de los guionistas de series la ficción para cadenas de pago (Movistar+, TNT, Fox...) con un 18,8 %, las cadenas autonómicas (17,1 %) y las plataformas de vídeo bajo demanda sin suscripción (Flooxer, Playz) con un 6,1 %³¹.

30. En el estudio *La creación de ficción televisiva en España* (Sindicato ALMA, 2019, p. 38) la importancia de la serie semanal era superior, del 58,8 %. El aumento del peso de la serie diaria (del 10,5 % al 15 %) y sobre todo de la *TV-movie*/miniserie (del 1,8 % al 15,7 %) demuestra una mayor diversificación del mercado para los guionistas de series.

31. En comparación con el estudio *La creación de ficción televisiva en España* (Sindicato ALMA, 2019, p. 39), han perdido relevancia las cadenas generalistas estatales (del 79,8 % al 41,4 %) y las cadenas de pago (del 26,3 % al

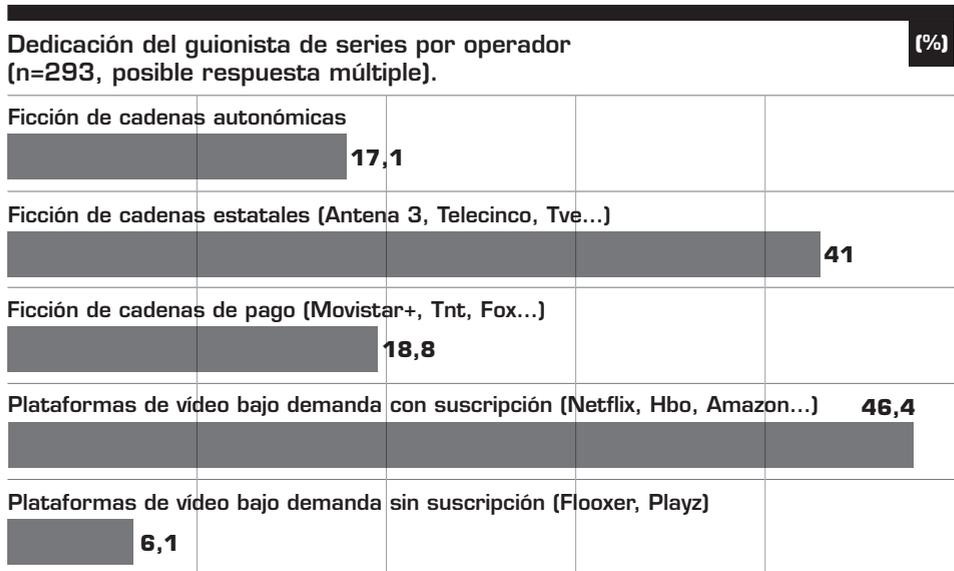


GRÁFICO 16

En cuanto al tipo de operadores, se ha detectado que, tras una fase inicial, las plataformas de vídeo bajo demanda no han apostado de una manera clara por la innovación y que la explosión en la producción ha redundado en una sobredimensión de los proyectos en desarrollo que nunca ven la luz.

«Me ha llamado la atención cómo las plataformas han tendido hacia una televisión más generalista en los últimos dos años, mientras que antes buscaban más el nicho y la diferenciación. Ahora se quieren convertir en cadenas tradicionales. En cuanto a las televisiones más tradicionales, las cadenas buscan muchísimo estar apegadas a las historias basadas en hechos reales o en adaptaciones de novelas. Es decir, buscan minimizar los riesgos».

HOMBRE, 51-60 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADOR DE GUIÓN Y PRODUCTOR EJECUTIVO DE SERIES

«En los últimos diez años los cambios en las series son brutales. De hecho, yo he trabajado (y he cobrado) mucho más por guiones que no se han hecho y se han tirado a la basura, que por guiones que se han hecho. Esto es algo que antes no ocurría. Era muy excepcional que una serie se suspendiera. Y ahora lo normal

18,8%) mientras que han ganado peso las plataformas de vídeo bajo demanda con suscripción (del 31,6 % al 46,4 %), con menores alteraciones en el caso de los canales autonómicos (del 18,4 % al 17,1 %), y las plataformas de vídeo bajo demanda sin suscripción (del 7,9 % al 6,1 %).

es desarrollar proyectos que nunca verán la luz y que, además, son procesos de años en los que estás obligado a hacer muchísimas reescrituras. Pero no cobras más por ello, por estar comprometido o implicado durante tres años o seis meses. Este es el tiempo que nos está hipotecando el nuevo sistema de desarrollo que hemos importado de Estados Unidos con las plataformas».

MUJER, 51-60 AÑOS, GUIONISTA Y DIRECTORA DE CINE Y SERIES

Respecto a la diversidad territorial del guión de serie, se considera que las plataformas de vídeo bajo demanda son más receptivas que las cadenas estatales a los proyectos de guionistas de fuera de Madrid. Pero, a la vez, las cadenas autonómicas han bajado su producción de ficción, aunque muchos prefieren trabajar con ellas por la cercanía y la mayor libertad creativa que ofrecen.

«Durante bastantes años estuve en una cadena autonómica intentando trabajar para una televisión de ámbito nacional y no encontré hueco. Ese hueco apareció con las plataformas, porque ensancharon el campo y permitieron hacer más tipos de ficción y, en nuestro caso, dieron oportunidades a quienes no estábamos teniéndolas habitualmente».

HOMBRE, 51-60 AÑOS, GUIONISTA DE CINE, SERIES, PROGRAMAS Y DOCUMENTAL

«Las autonómicas tienen una parte buena y una mala. La mala es que trabajas con presupuestos muy ajustados que condicionan el guión. Por otro lado, el margen de libertad a la hora de trabajar con una televisión como [cadena autonómica] es mayor que cuando trabajas con una generalista de ámbito estatal o una plataforma donde, más allá de cuestiones de contenidos, hay muchos productores ejecutivos opinando sobre el guión. A mí siempre me ha resultado más fácil trabajar con [cadena autonómica] porque se establece una relación de confianza previa y porque en su manera de trabajar tienen muy en cuenta qué es una televisión pública».

HOMBRE, MÁS DE 60 AÑOS, GUIONISTA, CREADOR Y DIRECTOR DE SERIES Y DOCUMENTALES

Un cambio fundamental en la profesión del guión de series ha sido la reducción de temporadas y capítulos, y con ellos la disminución de los equipos, lo que ha redundado en menos oportunidades laborales, asumir más tareas y trabajar durante periodos de tiempo más cortos.

«He notado un recorte en otros aspectos de producción: las series de televisión son muchísimo más cortas, escritas por dos o tres personas en lugar de un equipo gran-

de. Además, los guionistas se incorporan al proceso con mucho trabajo ya adelantado. Es decir, se nota una reducción tanto en los tiempos como en los costes, y las series son mucho más pequeñas, lo que implica trabajar muchos menos meses».

HOMBRE, 51-60 AÑOS, GUIONISTA, DIRECTOR, PRODUCTOR EJECUTIVO DE CINE Y SERIES

«El número de miembros de los equipos es más reducido que en temporadas anteriores. Esa reducción quizás obliga a asumir más tareas por parte de quienes conformamos el equipo. Muchas veces, sobre todo en términos de rodaje, te obliga a asumir un poco más de carga».

HOMBRE, 31-40 AÑOS, GUIONISTA DE SERIES

La reducción de equipos se ha convertido en un factor de inestabilidad y precarización, obligando a trabajar en más proyectos a la vez y sin un mayor tiempo para las distintas fases de la escritura.

«Incluso los guionistas que tenemos más trabajo nos sentimos más obligados a trabajar en varias cosas a la vez. Esto es un cambio importante porque hace años normalmente estabas en una serie y en tu tiempo libre podías escribir una película. Ahora lo más habitual es estar trabajando en dos o tres proyectos. Yo ahora estoy en cuatro, aunque en distintas fases: que si el desarrollo, o el mapa de tramas, o un dossier de ventas o escribiendo capítulos para la serie».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADOR, CREADOR Y DIRECTOR DE CINE Y SERIES

«Mi sensación es que los plazos de escritura se están acortando cada vez más. Esto tiene que ver con que las series son más cortas. Antes todas tenían como mínimo unos 13 episodios por temporada y lo normal era que se hiciera más de una temporada. [...] He notado que se ha acortado la duración de las series y, además, tengo la sensación de que cada vez me están dando menos tiempo para escribir capítulos. O sea, que este aumento de los costes de producción y de los presupuestos de las series, no he sentido que haya repercutido en mi día a día o en que yo tenga más tiempo para documentarme o para escribir más versiones de guión».

MUJER, 31-40 AÑOS, GUIONISTA, Y CREADORA DE SERIES, CINE Y OTROS FORMATOS

Sin embargo, las limitaciones laborales que esto genera para la profesión son compensadas, en otras opiniones, por la oportunidad que los equipos más pequeños ofrecen para abordar los proyectos de forma más autoral.

«Cuando estás en un equipo grande acabas reescribiendo el material para mantener ese sello único, lo que puede consumir más tiempo y recursos. Por lo tanto, es crucial entender el tipo de proyecto en el que estás trabajando y ajustar el equipo en consecuencia para maximizar la efectividad y la calidad del trabajo».

HOMBRE, MÁS DE 60 AÑOS, GUIONISTA, CREADOR Y PRODUCTOR EJECUTIVO DE SERIES

La profesionalización de los equipos de desarrollo en cadenas y paulatinamente de productoras es uno de los cambios más significativos que han afectado al trabajo del guión de serie. Más allá de las oportunidades laborales que ofrece, se considera que es algo que ha mejorado apreciablemente.

«Me atrevería a decir que se ha profesionalizado el desarrollo en los últimos años. Antes eran cuatro productores y, a día de hoy, en las plataformas hay equipos de desarrollo que leen, hacen sus comités y evalúan. La consecuencia de esto es que seguramente el *feed-back* que recibes a nivel profesional es más concreto o profesional. Por tanto, creo que, de algún modo, este *feed-back*, esta relación entre la cadena, la plataforma y el/la guionista se ha institucionalizado. A consecuencia de esto, creo que les ha pasado lo mismo a las productoras».

HOMBRE, 31-40 AÑOS, GUIONISTA, CREADOR Y PRODUCTOR EJECUTIVO DE CINE Y SERIES

«Me da la sensación de que los lectores de guión y los analistas están más profesionalizados. Es decir, puedes estar de acuerdo o no con el trabajo que hacen, pero con los años voy notando que no tengo esa sensación de que tres lunáticos leen lo que estoy escribiendo sin entender nada. No creo que se deba solamente a que yo haya mejorado, sino que se ha mejorado en la parte del cliente final».

MUJER, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, CREADORA DE CINE, SERIES Y PROGRAMAS

En cuanto a la forma de distribuir los créditos, se preguntó en la encuesta sobre cómo se había hecho en la última serie en la que se había trabajado. Los resultados indicaron que las dos formas principales eran una decisión combinada entre guionistas y producción ejecutiva (una figura ajena a la escritura de guión) con un 30,4 %, y por decisión entre los guionistas y del coordinador de guión, con un 25,9 %. Con menos presencia, pero también significativa estuvieron el mutuo acuerdo entre los guionistas (16,7 %) y dos situaciones donde los guionistas no intervienen, sino que la decisión recae en otra figura jerárquica, bien sea el

productor ejecutivo (15 %) o el coordinador de guiones (6,5 %), con otros modelos con una importancia ya minoritaria (5,5 %)³².

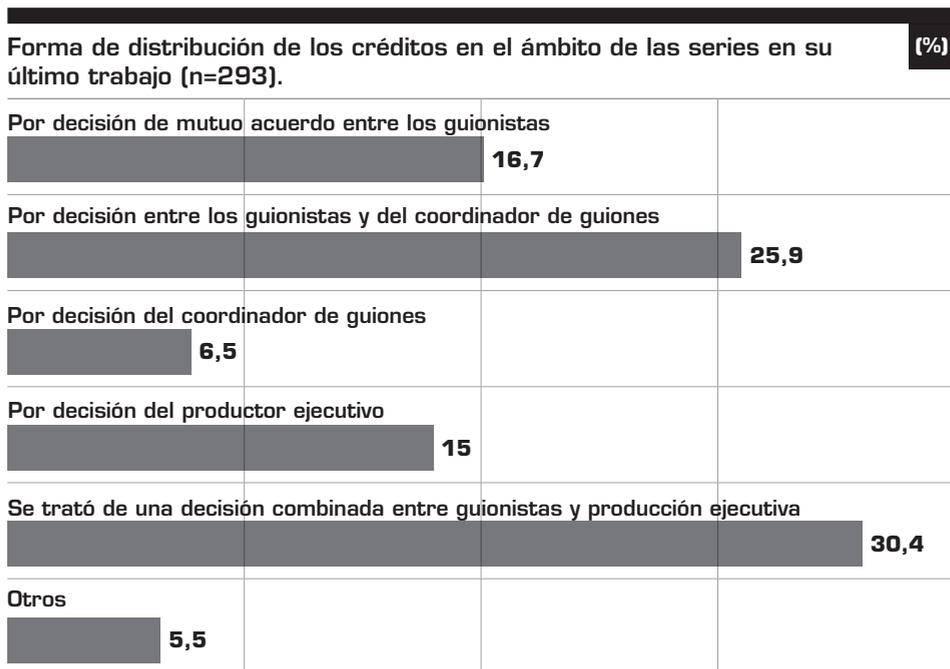


GRÁFICO 17

En la fase de entrevistas, los y las participantes en el estudio pudieron profundizar sobre algunas de las cuestiones relevantes sobre el reparto de créditos. En general, se afirma que la mayor conciencia sobre la importancia de los créditos y la labor de las asociaciones ha permitido controlar algunos de los abusos del pasado³³.

«Creo que ahora el reparto es más pulcro, ya que antes había muchos nombres en producción ejecutiva que realmente eran directivos de cadena o de plataformas, o gente que pasaba por ahí. Eso antes era absolutamente habitual. Ahora sucede, pero ya no es tan común y existe más pudor en cuanto al título».

HOMBRE, 51-60 AÑOS, GUIONISTA Y PRODUCTOR EJECUTIVO DE SERIES

32. En comparación con el estudio *La creación de ficción televisiva en España* (Sindicato ALMA, 2019, p. 44), se aprecia un menor peso de la decisión por parte del productor ejecutivo (del 23,7 % al 15 %), aunque la opción del acuerdo entre guionistas con esa figura ha crecido (del 26,3 % al 30,4 %). Igualmente, ha crecido la modalidad del acuerdo entre guionistas (del 8,8 % al 16,7 %). En su conjunto, las opciones donde hay participación de los guionistas pasan de forma combinada del 61,4 % al 73 %.

33. Sobre este aspecto se incide en apartado 4.3. del presente estudio.

«No he notado cambios porque creo que estamos más o menos igual de mal que siempre, con malentendidos, usurpaciones, batallas... Creo que la batalla de antes, de productores que se hacían pasar por guionistas, ahora ya no está. O sea, está bastante claro que el guionista es el que escribe, o quiero pensar que ha quedado claro. Ahora, la irrupción de otros créditos genera el mismo caos o es la lucha perenne de que el caos les sale a cuenta y, por lo tanto, lo provocan».

HOMBRE, 31-40 AÑOS, GUIONISTA, CREADOR Y PRODUCTOR EJECUTIVO DE CINE Y SERIES

«Creo que ahora los guionistas estamos mucho más concienciados de la importancia de los créditos y veo que hay un poco más de interés por pelearlos. La gente es un poco más consciente de lo que implica y de que está bien negociarlo ya desde el contrato o hablarlo en el equipo. Se está perdiendo un poquito el miedo a hablar. No digo que se haya solucionado, porque esto siempre da miedo, pero sí creo que hay un poco más de conciencia colectiva de que esto es algo que hay que pelear».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, CREADOR Y PRODUCTOR EJECUTIVO DE CINE, SERIES Y PROGRAMAS

Esta mayor concienciación se ha trasladado en la búsqueda de fórmulas con mayor consenso entre los propios guionistas, aunque la falta de una regulación clara hace que siga dependiendo de la buena voluntad y del compañerismo.

«He notado cambios significativos en el sistema de reparto de créditos debido a la incidencia de las plataformas, aunque estos cambios no son exclusivamente atribuibles a ellas. La entrada de las plataformas ha generado una relación más directa entre creadores y financiadores, desplazando un poco el rol del productor hacia la producción en lugar de la preproducción. El tener al guionista un poco más en el centro de la ecuación ha hecho que ciertos productores sean más cuidadosos al abordar el reparto de créditos. Aunque no he tenido experiencias tan problemáticas como otros compañeros, siempre he experimentado el reparto de créditos como una cuestión de acuerdos entre guionistas. Ya fuera yo quien repartiera los créditos o un coordinador, siempre se trató de llegar a un consenso».

HOMBRE, 31-40 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADOR Y CREADOR DE SERIES

«En las series diarias hay un reparto de créditos voluntario y consensuado entre todo el equipo, pero también fluctúa y existen cambios. Al trabajar con equipos mucho más grandes se lleva a cabo de manera habitual un cuestiona-

miento de cómo es ese reparto. [...] Es un poco más difícil llegar a acuerdos, pero siempre llegamos. Las funciones de cada uno están un poco más diseminadas porque hay tres coordinadores, un editor de diálogos que es coordinador de vez en cuando, pero no consta como tal; con lo cual, son movimientos que generan fluctuaciones».

MUJER, MÁS DE 60 AÑOS, GUIONISTA DE SERIES

«Mi experiencia casi siempre ha sido bastante satisfactoria hasta que no lo ha sido. Creo que es algo que siempre se ha consensuado, pero tienes que estar a merced de la amabilidad de los extraños. Es decir, depende mucho de con quién te toque, de la coherencia y la sensatez que tenga cada una de las personas con las que tienes que repartir y de la dignidad que tienen los productores ejecutivos que te están contratando».

MUJER, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, CREADORA Y DIRECTORA DE SERIES Y PROGRAMAS

En cuanto a la forma de distribuir los derechos de autor, se preguntó en la encuesta sobre cómo se había hecho en la última serie en la que se había trabajado. La fórmula mayoritaria fue por decisión entre guionistas y coordinador/a de guiones (37,5 %) seguida por decisión de mutuo acuerdo entre los guionistas (27,3 %). La existencia de reparto ya establecido es una

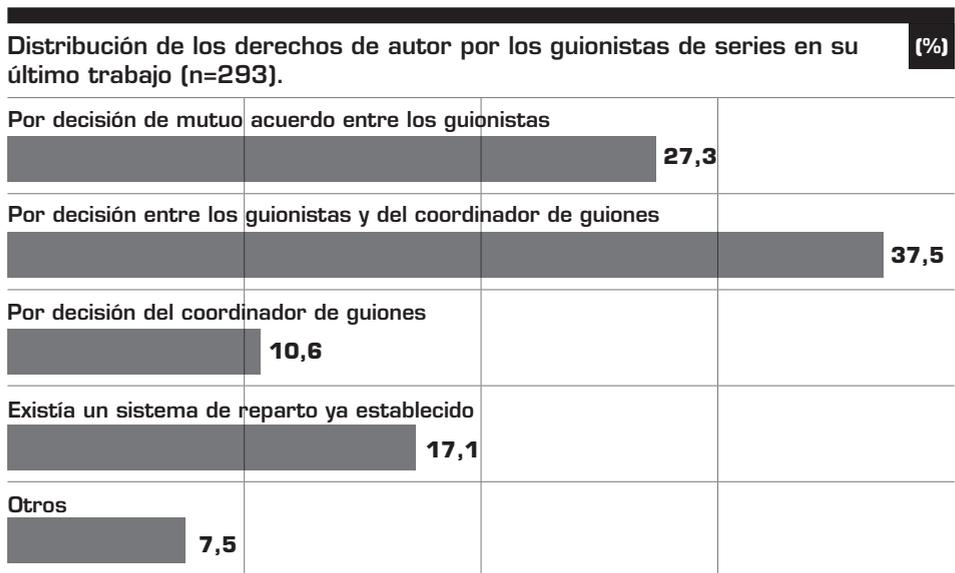


GRÁFICO 18

opción más minoritaria (17,1 %) al igual que la decisión del coordinador de guiones (10,6 %), con otras modalidades obteniendo un 7,5 %³⁴.

En la fase de entrevistas, los y las participantes pudieron profundizar sobre algunas de las cuestiones relevantes en el reparto de derechos de autor. Muchos no señalan grandes diferencias en cuanto al sistema de reparto, que se realiza con porcentajes estandarizados.

«Respecto a los derechos de autor, allá donde he trabajado se han reconocido los derechos de autor y se han distribuido en función del porcentaje de trabajo que cada uno realizaba en la obra. Creo que aquí no se ha producido un gran cambio».

HOMBRE, 51-60 AÑOS, GUIONISTA Y CREADOR DE SERIES

«El sistema de reparto de derechos siempre lo he hecho de la misma forma. No he notado cambios en ese sentido. Lo que sí que es cierto es que se han reivindicado ciertos porcentajes que en anteriores ocasiones no se habrían reivindicado. Pero no he notado un cambio drástico en los últimos tiempos. He sentido que han sido unos repartos prácticamente equitativos para todas las personas que han trabajado en el proceso de escritura de guión».

HOMBRE, 31-40 AÑOS, GUIONISTA, CREADOR Y DIRECTOR DE CINE Y SERIES

«Antes las productoras tenían la figura del productor ejecutivo por encima de todo, que escribe y firma como creador todas las series en las que ha participado y eso genera derechos. Hay un porcentaje de derechos, y los derechos son: el 25 % para el músico, el 25 % para la dirección y el 50 % a repartir entre los guionistas. De ese 50 %, quien te ha contratado te exige que un 25 % sea limpio para el productor ejecutivo como creador porque la idea es suya. Eso ha durado muchísimos años. Afortunadamente ya no, gracias a [la asociación] y, sobre todo, a la circulación de información, a que hablamos entre nosotros».

MUJER, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, CREADORA Y DIRECTORA DE SERIES Y PROGRAMAS

Aunque sí se detectan interferencias por parte de productoras y plataformas, a través de estructuras jerárquicas que afectan al reparto de derechos.

34. En comparación con el estudio *La creación de ficción televisiva en España* (Sindicato ALMA, 2019, pp. 53-54), se aprecia un aumento del mutuo acuerdo entre guionistas (del 14,9 % al 27,3 %) y un descenso de la modalidad de decisión entre guionistas y coordinador/a de guiones (del 43,9 % al 37,5 %) y del coordinador/a de guión en solitario (del 17,5 % al 10,6 %).

«Tradicionalmente, negociábamos los derechos de autor entre el equipo de guión. De pronto he visto productoras que decidían el reparto de los derechos de autor, una cosa que, para mí, nunca había sido así».

MUJER, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADORA Y CREADORA DE SERIES Y PROGRAMAS

«Siempre lo hemos pactado con otros guionistas y nunca ha habido ningún problema. Tampoco estamos hablando de tanto dinero. Con los guionistas no ha habido ningún problema y los productores no deben meterse porque no es su ámbito. Si hablamos del reparto, los cambios solo vendrían dados por las relaciones entre los guionistas. Otra cosa es qué ocurre con los derechos y las plataformas».

HOMBRE, MÁS DE 60 AÑOS, GUIONISTA, CREADOR Y DIRECTOR DE SERIES Y DOCUMENTALES

Una de las cuestiones que inquietan a los guionistas es el nivel de ingresos derivados de los servicios bajo demanda. Su percepción es que todavía falta regularizar pagos de esta modalidad y vigilar su relación con los derivados de televisiones generalistas.

«Evidentemente, si hay menos gente en los equipos, te toca un mayor porcentaje y, en teoría, eso influye en que vas a ganar más dinero por derechos. Pero en los últimos años hemos notado un decrecimiento bastante claro de la de las cantidades que recibimos, especialmente por parte de las plataformas. Antes, en las cadenas generalistas, el dinero que recibías era bastante más elevado. Si tenías una serie en *prime time*, sabías que había una cantidad bastante elevada, incluso compartiendo con más compañeros. Ahora las plataformas están pagando mucho menos, incluso siendo a veces series que se ven en todo el mundo. Eso es un problema porque en muchos países del mundo no se recibe ningún tipo de remuneración por la emisión de nuestras obras. Y luego hay algunos servicios que directamente no pagan».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADOR, CREADOR, Y DIRECTOR DE CINE Y SERIES

«Con la llegada de las plataformas he visto mejoras y beneficios, pero en cuanto al reparto de derechos, las plataformas no suelen involucrarse directamente. De hecho, el problema radica en que muchas OTTs no reparten derechos de manera justa. Comparando, he ganado más haciendo un *prime time* de una serie para una cadena autonómica que con una serie que ha estado en el top 10 de [plata-

forma de vídeo bajo demanda]».

HOMBRE, 31-40 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADOR Y CREADOR DE SERIES

De hecho, esta situación ha hecho que las series diarias, que siguen emitiendo las cadenas generalistas y donde hay equipos grandes, sean las principales generadoras de derechos de autor, a pesar de las posibles disensiones sobre el reparto.

«Antes trabajaba en una serie de éxito en el *prime time* de la televisión lineal y éramos mucha gente. Ahí los derechos de autor eran clarísimos: se dividían, se pagaban y ya está. Según lo que hubiese trabajado, lo organizaba con los compañeros de una manera lógica. Ahora hay personas que a lo mejor están escribiendo guiones individuales de una serie fantástica, pero esa serie va a una plataforma en streaming que no paga derechos. Con lo cual, al final, creo que a nivel de derechos las series diarias siguen siendo las reinas del cotarro porque, quieras que no, son las que generan derechos a diario».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADOR, CREADOR Y DIRECTOR DE CINE Y SERIES

«El incremento de los guionistas que trabajan en las series diarias ha mermado mucho los ingresos económicos por derechos de autor, porque hay que repartir entre más personas. Se llegó a un punto en el que escaleta y dialoguistas tenían el mismo porcentaje de derechos de autor, aunque no es lo mismo; y lo digo habiendo ocupado ambas posiciones. Pero no es correcto que ambas figuras tengan el porcentaje más bajo porque hay que repartir entre los responsables de las biblias, coordinadores de plató y ayudante del guionista de plató, que a lo mejor simplemente hace el cómputo de los escenarios».

MUJER, MÁS DE 60 AÑOS, GUIONISTA DE SERIES

La reducción de equipos ha significado también que haya guionistas que no participan en todo el proceso de escritura, sino en capítulos concretos, alterando las fórmulas de reparto tradicionales.

«Como somos menos guionistas escribiendo una temporada, es cada vez más común que una persona sola se haga cargo de un capítulo, cuando antes era bastante común escribir en parejas y estaba establecida como una fórmula habitual. Ahora somos pocos en una serie y lo normal es que cada guionista se haga cargo de varios capítulos de la temporada y los escriba solo, lo cual hace que te

corresponda a ti el 100 % de los derechos de ese capítulo, más allá de que se pueda reservar un pequeño porcentaje para el creador o la creadora, o para el coordinador o la coordinadora, o si se decide que alguien ha hecho la biblia y se reserva un porcentaje».

MUJER, 31-40 AÑOS, GUIONISTA Y CREADORA DE SERIES, CINE Y OTROS FORMATOS

2.4. El ámbito de trabajo de guión de programas

En este apartado se va a profundizar sobre el ámbito de programas, al que se dedican el 17,1 % de los guionistas participantes en el estudio. De estos, un 39,8 % se dedican de forma exclusiva a los programas y un 22,7 % a los programas en combinación con las series. Además, hay otros datos demográficos relevantes. El 68,2 % son hombres frente al 29,5 % de mujeres (el resto se ha identificado como de identidad no binaria). Su edad media es 43,4 años, con el grueso de los guionistas (80,7 %) situándose en los tramos de edad de 31-40 años y 41-50 años.

Radiografía del guionista de programas (n=88).

Sexo	hombre (68,2 %) - mujer (29,5 %)
Edad	43,4 años (media) - el 80,7 % tiene entre 31 y 50 años
Ámbitos de trabajo	solo programas (39,8 %), series - programas (22,7 %)

TABLA 5

Respecto a la dedicación a diferentes tipos de programa de entretenimiento, el tipo dominante es el programa (magazín, espacio de actualidad, *late night* o *talk show*) (54,5 %), seguido de los concursos (concurso, *talent* o *reality*

Dedicación del guionista de programas por tipo (n=88)

	(%)
Programa (magazine, espacio de actualidad, <i>late night</i> o <i>talk show</i>)	54,5
Concurso (concurso, <i>talent</i> o <i>reality show</i> competitivo)	9,1
De forma indistinta entre los géneros anteriores	36,4

GRÁFICO 19

shows (9,1 %)³⁵. Trabajan en ambas tipologías de programas de entretenimiento un porcentaje también significativo (36,4 %).

En cuanto al tipo de operadores para el que trabajan los guionistas de programas, el principal son las cadenas estatales (Antena 3, Telecinco, TVE...) con un 73 %, seguido de las cadenas autonómicas (48,9 %). Tienen menos presencia en la actividad de los guionistas de entretenimiento las cadenas de pago (Movistar+, TNT, Fox...) con un 28,4 %, las plataformas de vídeo bajo demanda con suscripción (como Netflix, HBO/Max, Amazon...), con un 14,8 %, y las plataformas de vídeo bajo demanda sin suscripción (Flooxer, Playz) con un total del 10,2 %.

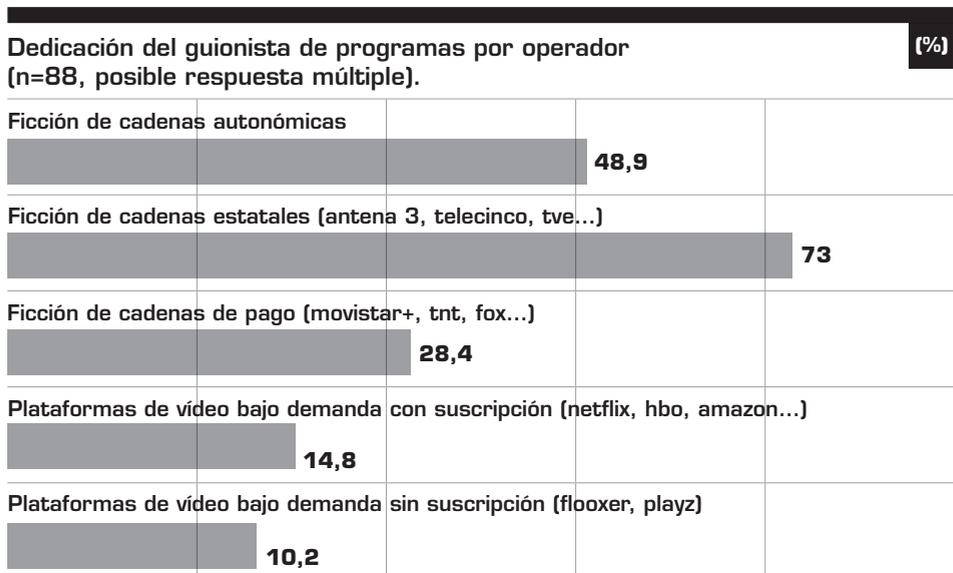


GRÁFICO 20

En la fase de entrevistas, los y las guionistas participantes en el estudio pudieron profundizar en las condiciones de trabajo en los programas de entretenimiento. En general, aquellos que han desarrollado su trabajo de forma estable en los mismos programas o productoras no han sentido que hayan tenido lugar muchos cambios en la última década. De hecho, una de las conclusiones es que la experiencia en cada programa y productora puede ser distinta.

35. Esta tipología sigue la establecida por los premios ALMA de Guion. Bases de 2024 disponibles en: <https://sindicatoalma.es/wp-content/uploads/2024/01/bases-premios-alma-2024.pdf>.

«Llevo años en un programa que es una *rara avis* porque hay un equipo de guionistas estable y es una producción a largo plazo. El programa es muy mediático y la situación ha mejorado mucho en cuanto al sueldo. Pero he trabajado en otros sitios donde se acortaba el programa lo máximo posible para que el dinero se ajustase. Diferenciaría entre programas con muchísimas temporadas y programas de los de antes, que se hacen para un momento concreto. Pero cada programa es un mundo».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA Y COORDINADOR DE SERIES Y PROGRAMAS

Sin embargo, para otros participantes sí se han producido cambios, el más palpable radica en una precarización de las condiciones laborales. Aunque en términos salariales hay opiniones diversas, hay percepciones muy generalizadas entre los y las guionistas de programas en relación con la reducción de equipos, el acortamiento del tiempo de preproducción y el alargamiento de las jornadas de grabación, donde los guionistas de programas sí participan frente a lo que ocurre en otros ámbitos de trabajo como la ficción.

«He detectado dos situaciones que han ido en detrimento de los guionistas. Una de ellas, la bajada de salarios, que ha sido espectacular, en picado. De hecho, comentaba ayer con unos compañeros del sindicato que se estaban haciendo programas con mucho presupuesto, pero el salario está muy por debajo del convenio colectivo. Es decir, están faltando a la ley. La otra situación que he detectado es la explotación en cuanto a horarios en televisión, aunque es cierto que eso ha ocurrido siempre. Pero antes sabíamos que eso era así y había otro tipo de alicientes como días de descanso o gratificaciones económicas. Estos detalles han ido desapareciendo progresivamente y se han reducido los equipos al máximo».

MUJER, MÁS DE 60 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADORA Y CREADORA DE PROGRAMAS Y SERIES

«En los programas, la explotación es brutal, tanto de los trabajadores en general, como de los guionistas. O sea, se trabaja muchísimo sin que se remuneren las horas extra, por unos sueldos alucinantemente bajos y se da por supuesto que no tienen vida propia y la conciliación es una fantasía. En los últimos años ha habido cambios, pero sobre todo de cara a la galería».

MUJER, 51-60 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADORA DE GUIÓN Y CREADORA DE DOCUMENTALES Y PROGRAMAS

«En los últimos años, he notado una marcada precarización en los procesos de trabajo de los programas. Los tiempos de preproducción, cuando existen, se han reducido al mínimo y, a menudo, los programas se lanzan con tiempos de producción tan cortos como tres semanas. Esta situación crea una carga de trabajo abrumadora. Además, el equipo es mucho más reducido, lo cual es aún más problemático dado el escaso tiempo de producción. Aunque en otras áreas como la producción esta reducción no se produce, en el ámbito del guión y el contenido son muy evidentes estos tiempos de preproducción tan cortos y la falta de personal».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADOR Y DIRECTOR DE PROGRAMAS

En cuanto a la forma de distribuir los créditos, se preguntó en la encuesta sobre cómo se había hecho en el último programa en el que se había trabajado. Los resultados indicaron que la forma principal era por producción ejecutiva (una figura ajena a la escritura de guión) con un 29,5 %. El resto de fórmulas con una presencia menor, aunque también significativa, fueron por decisión entre los guionistas y la producción ejecutiva, con un 19,3 %, el mutuo acuerdo entre los guionistas (17 %) y por decisión entre los guionistas y del coordinador de guiones y otras modalidades, con ambas con un 14,8 %. La fórmula más minoritaria fue por decisión del coordinador de guiones (4,5 %).

Forma de distribución de los créditos en el ámbito de los programas en su último trabajo (n=88).

(%)

Por decisión de mutuo acuerdo entre los guionistas	17
Por decisión entre los guionistas y del coordinador de guiones	14,8
Por decisión del coordinador de guiones	6,5
Por decisión del productor ejecutivo	39,5
Se trató de una decisión combinada entre guionistas y producción ejecutiva	19,3
Otros	14,8

Respecto a los créditos, en la fase de entrevistas la única incidencia reseñable fue la relativa al uso de la figura del redactor con el fin de abaratar costes por parte de las productoras a costa de la labor de guionista, aunque *de facto* se ejerza la misma función.

«En mi caso creo que he tenido la suerte de estar en proyectos en los que ha estado bastante clara la diferencia entre guionista y redactor. Sé que, en algunos casos, hace años, pero no más de diez, se sugirió por parte de la cadena a las productoras que abarataran costes contratando redactores en lugar de guionistas. He de decir que no se hizo».

MUJER, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, CREADORA DE CINE, SERIES Y PROGRAMAS

«Antes, se utilizaba mucho la figura del redactor y a los guionistas se nos metía ahí, probablemente por razones salariales y de convenio, para evitar tener que figurar como guionistas y pagarnos más. En ese aspecto he notado un cambio. Ahora se aprecia más la figura del contenido y del guionista. Como resultado, hemos ganado más peso y se ha cambiado nuestro crédito de redactores a guionistas».

HOMBRE, 31-40 AÑOS, GUIONISTA, CREADOR Y DIRECTOR DE DOCUMENTALES Y PROGRAMAS

«En programas de entretenimiento, los créditos no suelen reportar derechos de autor, por lo que este aspecto no está tan discutido. Generalmente, se acredita a los guionistas simplemente como "guionistas". Sin embargo, he observado que se está contratando a guionistas bajo contratos de redactor para evitar que se apliquen las condiciones del convenio y pagarles menos. A pesar de esto, se les acredita como guionistas en los créditos. En el ámbito de los programas, no existe la figura de "creador" ni se considera al guionista como un autor en sentido estricto».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADOR Y DIRECTOR DE PROGRAMAS

2.5. El ámbito de trabajo en guión de documentales

En este apartado se va a profundizar sobre el ámbito de documentales, al que se dedican el 19,6 % de los guionistas participantes en el estudio. De estos, un 28,7 % se dedican a los documentales en combinación con el cine y un 26,7 % de forma exclusiva a los documentales. El 78,2 % son hombres, frente al 21,8 % de mujeres. Su edad media es 48,4 años, con el 65,3 % situándose en los tramos de edad de 41-50 años y 51-60 años.

Radiografía del guionista de documentales (n=101).

Sexo	hombre (78,2 %) - mujer (21,8 %)
Edad	48,4 años (media) - el 65,3 % tiene entre 41 y 60 años
Ámbitos de trabajo	cine - documentales (28,7 %), solo documentales (26,7 %)

TABLA 6

Respecto a la dedicación a diferentes tipos de documentales, el tipo dominante es la película documental (49,5 %), seguido de la serie documental (25,7 %). Un porcentaje apreciable del 24,8 % trabaja en ambas tipologías de documentales.

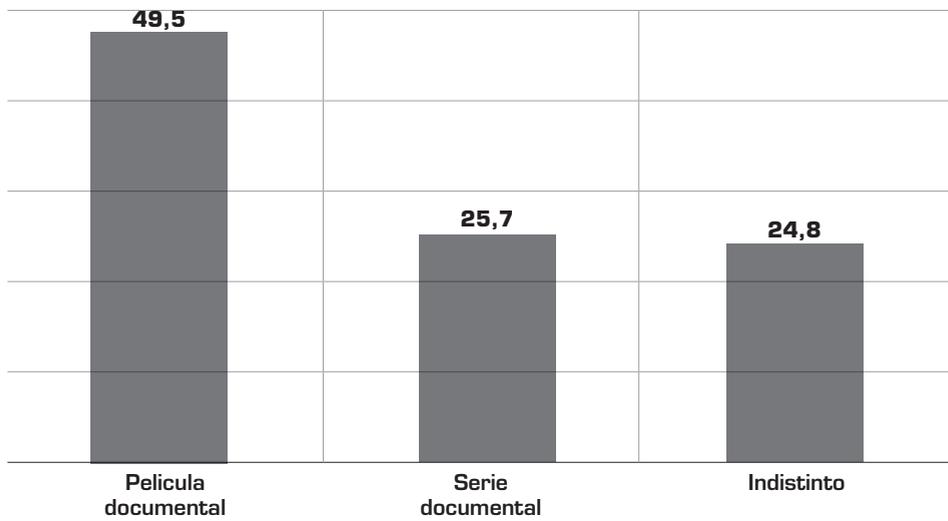
Dedicación del guionista de documentales por tipo (n=101).

GRÁFICO 22

En la fase de entrevistas, los y las guionistas participantes en el estudio pudieron profundizar en las condiciones de trabajo en este periodo, donde se ha producido una emergencia del género, sobre todo a través de las series documentales. En general se percibe un mayor reconocimiento del trabajo de guión, aunque eso no signifique mayores ingresos económicos y dependa en gran medida de la relación que se establezca con la dirección.

«En los diez últimos años creo que los documentales han ganado un respeto que no tenían antes. Que un documental acceda a salas u ocupe un espacio en las

pantallas hoy no es tan extraño, pero antes era una rareza absoluta».

HOMBRE, 51-60 AÑOS, GUIONISTA DE CINE, SERIES, PROGRAMAS Y DOCUMENTALES

«El documental es un producto relativamente barato, es fácil generarlo de manera independiente, se ha apartado del academicismo y ha ganado una creatividad y una posibilidad enorme de generar recursos. [...] Esto ha propiciado una eclosión de las series documentales, sobre todo del *true crime*. Pero también hay muchos otros productos que han modernizado el género. Hay una cierta demanda, aunque se pagan muy mal los documentales».

HOMBRE, MÁS DE 60 AÑOS, GUIONISTA, CREADOR, PRODUCTOR EJECUTIVO Y DIRECTOR DE SERIES Y DOCUMENTALES

«Mi labor depende de quién sea el director. Hay directores de documental que no saben para qué sirve un guionista. He llegado a estar en el equipo, pero sin saber muy bien para qué estaba porque el director no sabía qué hacer conmigo. Y confundía qué es un documental y qué es un reportaje. No entendía qué tiene que ser un documental, con su idea a desarrollar, con su tesis y todo lo que supone. Es decir, hacer una pieza que, en el fondo, no es tanto informativa, sino cinematográfica. Y luego he tenido otros directores que tenían cabeza de guionista y el proceso de trabajo ha sido totalmente diferente, porque desde el principio se ha planteado cuál es el discurso del documental y hemos ido a por él».

MUJER, 51-60 AÑOS, GUIONISTA Y CREADORA DE DOCUMENTALES Y PROGRAMAS

Sin embargo, el rol del guionista de documentales se ha reforzado en todas las fases de la producción, desde el rodaje a la postproducción.

«El cambio ha sido absoluto, tanto en el proceso como en el trabajo mismo. Creo que antes, en el documental, el guionista tenía un papel muy difuso que nunca se sabía qué quería el director que hicieras. Nuestro trabajo es escribir, pero no sabías si tenías que escribir algo que fuera medio ficción antes de encontrarte con la realidad, si había que escribir una estructura, si hacías las entrevistas, si eso era más de redactor... Creo que, en mi caso, al menos con la irrupción del documental narrativo y el *true crime*, el papel de guionista es mucho más efectivo y mucho más claro, porque ya no se trata de desarrollar un tema, sino de explicar una historia a través de unos personajes que son reales y a los que hay que hacer hablar. Con lo cual, ha sido bonito porque he ido descubriendo cuál

era nuestro papel, que no era tanto escribir una estructura previa, que también lo es, sino también trabajar en montaje, que es ahí donde realmente escribimos la historia de no ficción».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, CREADOR, PRODUCTOR EJECUTIVO Y DIRECTOR DE DOCUMENTALES Y PROGRAMAS

Sin embargo, se ha puesto de manifiesto que también puede ser una figura no suficientemente protegida o compensada en algunos contextos.

«Hay algo importante que quería comentar. A menudo firmamos acuerdos de confidencialidad (NDA) y exclusividad que imponen un gran secretismo y responsabilidad sobre nosotros, incluyendo la obligación de proteger el honor de otras personas. Estas cláusulas son bastante estrictas y aterradoras, pero rara vez vienen acompañadas de una compensación económica adecuada para asumir dichas responsabilidades. Creo que es importante que se valore y se pague adecuadamente por lo que se nos exige».

HOMBRE, 31-40 AÑOS, GUIONISTA, CREADOR Y DIRECTOR DE DOCUMENTALES Y PROGRAMAS

2.6. El ámbito de trabajo en el guión de otros formatos

En este apartado se va a profundizar sobre el ámbito de otros formatos (como publicidad y videoclips) al que se dedican el 9,3 % de los guionistas participantes en el estudio. De estos, un 29,2 % se dedica a otros formatos en combinación con el cine y un 22,9 % a otros formatos en combinación con documentales (es el único ámbito de trabajo donde la modalidad de solo en ese ámbito no está entre las dos más habituales). El 77,1 % son hombres, frente al 22,9 % de mujeres. Su edad media es de 45,2 años, con el 72,9 % situándose en los tramos de edad de 31-40 años y 41-50 años.

Radiografía del guionista de otros formatos (n=48).

Sexo	hombre (77,1 %) - mujer (22,9 %)
Edad	45,2 años (media) - el 72,9 % tiene entre 31 y 50 años
Ámbitos de trabajo	cine - otros (29,2 %), documentales - otros (22,9 %)

TABLA 7

En la fase de entrevistas, los y las guionistas participantes en el estudio pudieron profundizar en las condiciones de trabajo en otros formatos, como son el videoclip y la publicidad. En general, estos trabajos son ocupaciones puntuales que sirven para entrar en la industria o mantenerse en activo en periodos valle.

«En el videoclip existe una precariedad total. Hay un vacío muy fuerte entre los videoclips de la mayoría de artistas locales y de los internacionales. Hay un vacío entre tener la inversión que se quiera dar al artista (de unos 5 000 euros máximo) a tener el presupuesto para hacer un videoclip al estilo C. Tangana o Rosalía. Entonces, diría que lo que hay principalmente es comunidad, sororidad y fraternidad. Hay gente que se une y que es joven, puede permitírsele y saca adelante proyectos con mucho amor. Además, con la globalización y los medios digitales que tenemos, también es más fácil levantar proyectos ahora y ponerse creativo».

HOMBRE, 30 O MENOS AÑOS, GUIONISTA, CREADOR Y DIRECTOR DE CINE, SERIES Y OTROS FORMATOS

«También estuve un tiempo trabajando con un club deportivo, participé en la creación de anuncios y programas más generalistas, con un enfoque más lúdico festivo. [...] He visto que los equipos de trabajo en este ámbito suelen ser muy grandes, especialmente cuando se trata de instituciones de tal envergadura. En una reunión para una campaña publicitaria, puede haber hasta 15 personas involucradas, cada una con su propio rol y aportaciones».

MUJER, 41-50 AÑOS, GUIONISTA Y CREADORA DE DOCUMENTALES Y OTROS FORMATOS

Un rol similar tiene un ámbito de trabajo que en su momento tuvo bastante popularidad, la *webserie*, sustituido más recientemente por los formatos sonoros de ficción y no ficción.

«Hicimos una *webserie* desde el terreno totalmente independiente, excepto por uno de los guionistas, que había empezado ya su carrera como guionista con producciones grandes en la industria. Es verdad que esa *webserie* nos permitió tener reuniones con algún estudio, no tanto para adquirir el producto, sino para interesarse por otros proyectos que teníamos. No salió nada de ahí, pero sí que se establecen contactos. El mundo de la *webserie* te permite hacer de guionista para que puedas hablar con algún estudio y se interese un poco, es como una

vía abierta para proponer algún proyecto».

HOMBRE, 30 O MENOS AÑOS, GUIONISTA, CREADOR Y DIRECTOR DE CINE,
DOCUMENTALES Y OTROS FORMATOS

«Por mi entorno creo que hay una tendencia de crecimiento en el *podcast* de ficción. Pero a mí personalmente no me han llegado muchas ofertas directamente de *podcast* de ficción sonora. Alguna muy lateral, pero es un área en la que no me he querido meter todavía».

MUJER, 31-40 AÑOS, GUIONISTA Y CREADORA DE SERIES, CINE Y OTROS FORMATOS

PARTE 3

EL ACCESO AL MERCADO LABORAL DEL GUIÓN

Esta parte del estudio se ocupa del acceso a la profesión de guionista, centrándose en dos aspectos. En primer lugar, la importancia de las diferentes modalidades de formación especializada para la labor profesional del guionista. Y, en segundo lugar, la introducción a la profesión. Es importante recordar que el trabajo de guionista cuenta con importantes barreras de acceso y que solo el 5,1 % de los participantes en la encuesta tienen 30 o menos años³⁶.

3.1. La formación de los profesionales del guión

La formación especializada en guión se encuentra bastante generalizada en la profesión: solo el 28,6 % de los guionistas no tiene formación especializada. Respecto al tipo de formación, destacan los másteres (26,7 %) y los cursos de especialización (26,1 %), mientras que las diplomaturas (formación impartida por centros formativos no oficiales) son algo menos relevantes (18,7 %).

Estos datos muestran la importancia que ha alcanzado la formación para la sociedad española en general y para la profesión de guionista en particular. A modo de comparación, en el estudio *Los guionistas en España* (2004), el porcentaje de guionistas que se declaraban «autodidactas» llegaba al 40,5 %³⁷, mientras que en *La escritura de guión en España* (2012) un 54,4 % no tenía ninguna formación específica en guión (frente al 28,6 % en la actualidad)³⁸. La profesión de guionista en España ha ido adoptando los estándares

36. Los datos de este capítulo se presentan redondeados con un decimal, por lo que la suma puede no ser igual al 100 %.

37. *Los guionistas en España*, Fundación Autor/ALMA, 2004, p. 22.

38. *La escritura de guión en España. Un estudio de la profesión*, Fundación Autor/ALMA/FAGA, 2012, p. 28.

formativos europeos: el estudio *Behind the Screens. European Study on the Remuneration of Audiovisual Authors* (2019) se indicaba que el 37,8 % de los guionistas europeos tenían un título especializado en guión y hasta un 56,4 % un título de máster (aunque no necesariamente en una disciplina relacionada con el audiovisual)³⁹.

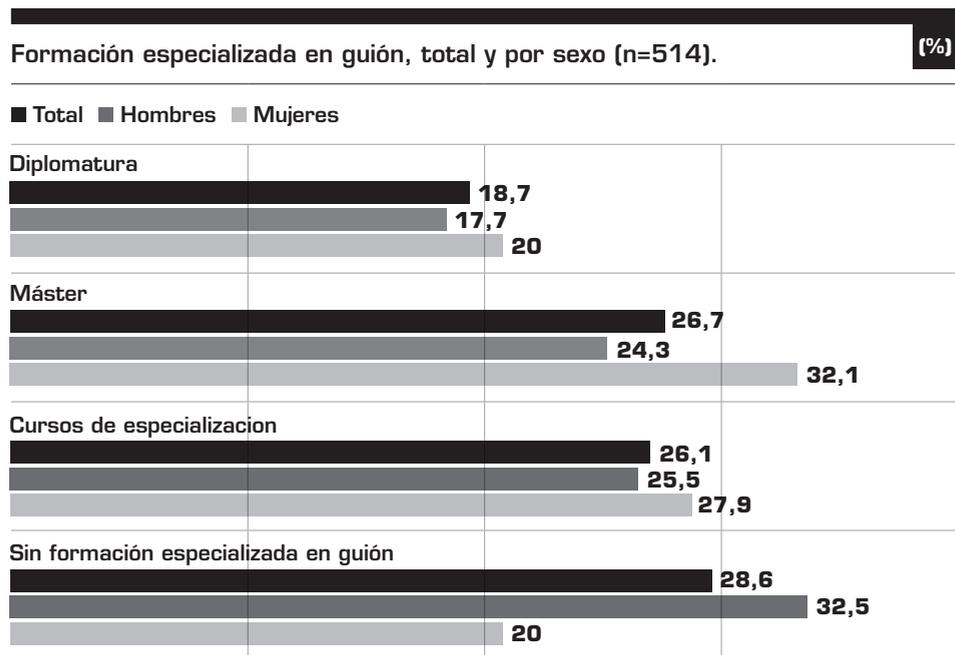


GRÁFICO 23

El análisis de los datos de la encuesta con perspectiva de género muestra que las mujeres guionistas tienen mayor formación que los hombres, tanto a nivel de máster (32,1 % frente al 24,3 %), diplomatura (20 % frente al 17,7 %) y cursos de especialización (27,9 % frente al 25,5 %). De hecho, mientras que solo una quinta parte de las mujeres guionistas no tienen formación especializada (20 %), el porcentaje se eleva a un tercio (32,5 %) en el caso de los hombres. Es interesante comprobar cómo esta brecha de género en la formación ha estado presente desde los primeros estudios de la profesión: en *Los guionistas en España* (2004) un 20,8 % de las mujeres y un 45,9 % de los hombres guionistas se declaraban «autodidactas»⁴⁰, mientras que en *La escritura de guión en España* (2012)

39. *Behind the Screens. European Study on the Remuneration of Audiovisual Authors*, Federation of European Film Directors (FERA)/Federation of Screenwriters in Europe (FSE), 2019, pp. 14-15.

40. *Los guionistas en España*, Fundación Autor/ALMA, 2004, p. 22.

un 67 % de mujeres guionistas tenían formación especializada respecto a un 38,8 % de hombres⁴¹.

Edad media de los guionistas y formación especializada en guión, total y por sexo (n=514).

■ Total ■ Hombres ■ Mujeres

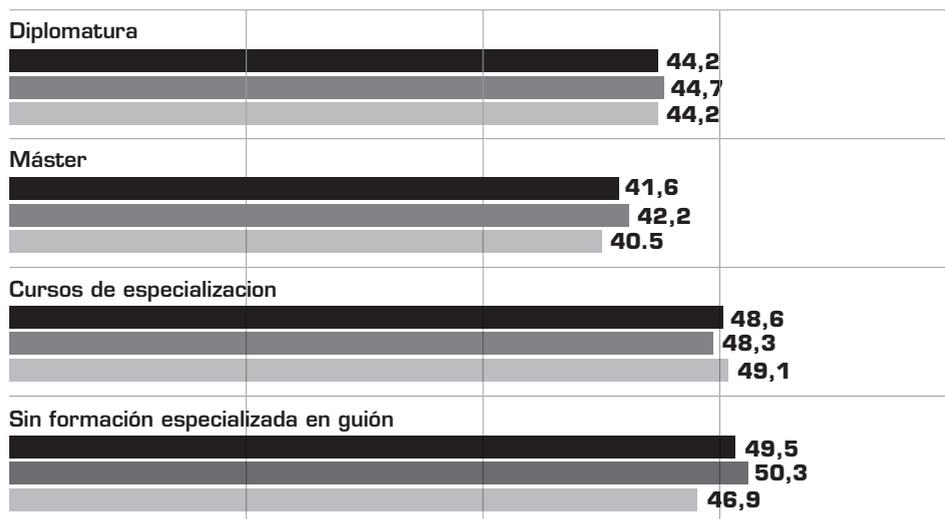


GRÁFICO 24

Una forma de profundizar en estos datos es a través de la edad media de los guionistas que tienen formación en guión en sus diferentes modalidades. Así, se pone de manifiesto que los guionistas sin formación son los que tienen más edad media (49,5 años), mientras que esa edad va bajando conforme la formación es más completa: cursos de especialización (48,6 años), diplomatura (44,2 años) y máster (41,6 años). Estos datos se pueden relacionar con la importante proliferación de másteres en el ámbito del guión que coincidió con la reactivación de la producción tras la Gran Recesión de 2008. El análisis de la edad media con perspectiva de género apunta a que el desembarco en la profesión de las mujeres también se puede relacionar con la formación especializada: la edad media de las mujeres con máster es de 40,5 años y la de los hombres 42,2 años. La edad media de las mujeres sin formación especializada es 46,9 años, frente a los 50,3 años de los hombres.

41. *La escritura de guión en España. Un estudio de la profesión*, Fundación Autor/ALMA/FAGA, 2012, p. 24.

Formación especializada en guión, total y por ámbito de trabajo (n=514). (%)

¿Tienes estudios especializados en guión?		Cine	Series	Programas	Documentales	Otros
Diplomatura	16,7	21,6	21,2	14,9	10,1	15,6
Máster	26,7	24,3	30,4	37,5	25,3	35,6
Cursos de especialización	26,1	35,1	20,1	28,4	26,3	24,4
Sin formación especializada en guión	28,6	18,9	28,3	19,3	38,4	24,4

TABLA 8

Atendiendo a los ámbitos de trabajo, destaca que los documentales (38,4 %) y las series (28,3 %)⁴² son los dos ámbitos donde la ausencia de formación especializada en guión es más alta, mientras que en cine (18,9 %) y programas (19,3 %) es inferior. La baja formación especializada en guión en documentales se puede relacionar con una procedencia de los profesionales de otras áreas afines, como puede ser el periodismo. Los programas formativos de máster han tenido especial incidencia en los profesionales que trabajan en programas (37,5 %), otro tipo de obras audiovisuales, como publicidad y videojuegos (35,6 %) y series (30,4 %). Por su parte, los cursos de especialización son una opción formativa especialmente relevante para los guionistas de cine (35,1 %).

El análisis de los datos sobre formación y ámbitos profesionales teniendo de referencia a las edades medias refuerza las conclusiones anteriores sobre la importancia de la formación entre los profesionales que han accedido de forma más reciente a la profesión. Así, destaca la importancia de los másteres, especialmente para los guionistas de programas y de series, los más jóvenes (40,1 años y 40,7 años) entre los profesionales con ese nivel de formación especializada. Y también que los cursos de especialización han sido una opción muy relevante para las generaciones más veteranas en los

42. En el estudio *La creación de ficción televisiva en España* (Sindicato ALMA, 2019, pp. 33-34) el porcentaje de guionistas de series sin formación especializada fue inferior (24 %) al dato obtenido aquí (28,3 %). También se aprecia una menor penetración de los másteres, (del 36,5 % al 30,4 %), lo que se puede explicar por el desembarco de guionistas procedentes de otros ámbitos de trabajo.

diferentes ámbitos de trabajo, especialmente para los guionistas de series (50,7 años), documentales (48,7 años) y cine (48,4 años).

Edad media de guionistas con formación especializada en guión, total y por ámbito de trabajo (n=514).

¿Tienes estudios especializados en guión?		Cine	Series	Programas	Documentales	Otros
Diplomatura	44,2	44,2	44,3	44,5	47,4	44,6
Máster	41,6	42,7	40,7	40,1	44,6	43,8
Cursos de especialización	48,6	48,4	50,7	45,6	48,7	46,6
Sin formación especializada en guión	49,5	49,3	50	45,7	50,9	47,2

TABLA 9

La fase de entrevistas permitió conocer más sobre el rol de la formación especializada en el contexto laboral del guión. Una de las primeras percepciones apunta a que la formación especializada se ha generalizado hasta el punto de convertirse en un paso casi obligatorio, contribuyendo a crear un contexto muy competitivo.

«Ahora existen mayores trabas para que una persona que está empezando figure en los títulos de crédito de una serie o de una película. [...] Es muy difícil acceder a un grupo de guión sin tener un corpus narrativo teatral, sin tener dos o tres novelas o sin venir muy recomendado de un máster de guión».

HOMBRE, 51-60 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADOR DE GUIÓN Y PRODUCTOR EJECUTIVO DE SERIES

«Tengo un máster de guión en una universidad. Si nos volvemos a ceñir a estos diez años, creo que empieza a ser un requisito de acceso a la profesión. Antes no lo era para nada».

HOMBRE, 51-60 AÑOS, GUIONISTA Y CREADOR DE SERIES

Sin embargo, muchos guionistas veteranos consideran que, en su caso, obtuvieron las destrezas más importantes a través del oficio.

«No tengo ninguna formación. Por ningún motivo concreto. Simplemente fui aprendiendo de otras personas y escribiendo».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADOR Y CREADOR DE CINE Y SERIES

«Para ser guionista de documental y entretenimiento, como ocurre con muchísima gente de mi generación, simplemente me ha enseñado la vida. He estado trabajando durante más de veinte años en esto y he atendido a otros compañeros. Pero me parece que no resta tener una formación».

MUJER, 51-60 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADORA DE GUIÓN Y CREADORA DE DOCUMENTALES Y PROGRAMAS

Respecto a la formación en guión, hay dos aspectos valorados muy positivamente: la red de contactos y la adquisición de conocimientos y técnica. El primero de ellos es la posibilidad de conocer gente (tanto docentes como compañeros/as) que ayude a la entrada en la profesión o en futuras oportunidades.

«La formación me ha dado ventajas. Para ser guionista muchas veces lo difícil es entrar en el mercado o conocer a la gente adecuada que te pueda dar una primera oportunidad. Hacer una formación específica está bien, no solo para conocer a los profesores que están ya en la industria y te pueden dar una primera oportunidad, sino también por tus propios compañeros, con quienes puedes crear alianzas que permitan tirar adelante».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADOR DE GUIÓN Y DIRECTOR DE SERIES Y CINE

«Tengo un grado con especialidad en guión. Venimos de una industria con miedo, los profesores tienen miedo, y te enseñan a seguir un molde que no a todo el mundo le tiene por qué funcionar. Entonces, eso hace que lo que más te llevas no es la técnica, que eso es algo que tienes que trabajar tú y encontrar tu voz, sino los contactos. Gente con la que puedes trabajar después».

HOMBRE, 30 O MENOS AÑOS, GUIONISTA, CREADOR Y DIRECTOR DE CINE, SERIES Y OTROS FORMATOS

Pero no únicamente hay un criterio utilitarista a la hora de valorar la formación especializada, ya que se entiende que el trabajo en colectivo es un elemento que enriquece al guionista y, como se verá en un apartado posterior del estudio, es uno de los aspectos más valorados de la profesión.

«Creo que también en la escuela aprendes a trabajar en equipo. En el sector audiovisual muchas veces trabajas en equipo y esto se fomenta ya desde la formación, donde estás compartiendo ideas y escritos con los demás compañeros. Al menos en mi caso se generó un aprendizaje que no solo consistía en escribir en solitario, sino de aprender a compartir, a escuchar las ideas de los demás, a dar feedback, a escribir en equipo».

HOMBRE, 31-40 AÑOS, GUIONISTA DE CINE, SERIES Y DOCUMENTALES

«El cine es un arte y una industria colectiva y ahí es donde se hace la colectividad. Allí conocí a las personas con las que todavía hoy trabajo. Conocí lo que era cine y lo que era la gente que me iba a acompañar el resto de mi trayectoria».

HOMBRE, 31-40 AÑOS, GUIONISTA, CREADOR Y PRODUCTOR EJECUTIVO DE CINE Y SERIES

«He acudido a muchos laboratorios, a muchas residencias, a muchas mentorías, que ayudan a aprender muchísimo, a ver cómo trabajan otras personas, cómo piensan, cómo atacan los problemas, qué detectan... No es exactamente un máster, porque no es estructurado, pero sí que tienes a un mentor, a un guionista con mucha más experiencia que tú».

MUJER, 31-40 AÑOS, GUIONISTA DE CINE Y OTROS FORMATOS

El otro aspecto valorado positivamente de la formación especializada es la adquisición de destrezas técnicas. Con ello se puede acometer mejor el trabajo cotidiano, especialmente en los ámbitos donde se entiende que se trabaja con fórmulas más cerradas, como puede ser la escritura de programas. Pero esto también redundaría en aspectos como ganar confianza y, con ello, encontrar la voz creativa.

«Para televisión y, sobre todo, para programas, creo que la formación en guión puede ser bastante útil. En estos casos, hay una parte muy burocrática y funcional del oficio que es clave. Saber cómo escribir un guión que sea práctico para todos los departamentos, cómo estructurar una escaleta de programa y entender la información que debe incluirse es fundamental».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADOR Y DIRECTOR DE PROGRAMAS

«Como en cualquier oficio, conocer las herramientas es fundamental porque te permite poder centrarte en el contenido, en el trabajo, en el mensaje, en el tema y en todo lo demás, sin tener que preocuparte por saber cómo lo tienes que hacer.

Yo no renunciaría a la formación porque te va a hacer ahorrar tiempo y errores». MUJER, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, CREADORA DE CINE, SERIES Y PROGRAMAS

«Me parece que esa formación es fundamental porque este trabajo requiere muchas veces de una seguridad y de una autoestima que la formación también te puede aportar. No solo conocimientos teóricos, sino también el hecho de descubrir qué tipo de guionista eres y animarte a romper ciertas barreras que siempre puedes encontrarte en cualquier trabajo creativo».

MUJER, 31-40 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADORA DE GUIÓN Y CREADORA DE SERIES, CINE Y OTROS FORMATOS

Sin embargo, también hay visiones más críticas con la formación especializada en guión, con impresiones que apuntan a que no es necesaria porque el oficio se aprende en la práctica. Y que supone una barrera de clase por su alto coste, que plantea expectativas laborales imposibles de cumplir debido al alto número de programas o que contribuye a promover un tipo de escritura estandarizada.

«Es importante distinguir que el guión es un oficio y no una profesión. Entonces, no necesitas un título para ejercer, necesitas experiencia. En ese sentido, no hace falta tener una carrera, un posgrado, un máster, porque puedes ser guionista sin tenerlo».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, CREADOR Y PRODUCTOR EJECUTIVO DE CINE, SERIES Y PROGRAMAS

«Vengo de un entorno socioeconómico de clase baja, con lo que acceder a estudios de guión siempre ha sido muy complicado para mí. Creo que, en general, no solamente en España, los estudios de guión son un pelín elitistas. Evidentemente, al final puedes pagarte una carrera o un máster, pero haciendo un sacrificio enorme».

MUJER, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADORA Y CREADORA DE SERIES Y PROGRAMAS

«No hay suficiente espacio en la industria para que toda esa gente que está en los másteres consiga entrar en el mercado y trabajar como guionista».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, CREADOR, COPRODUCTOR EJECUTIVO Y DIRECTOR DE CINE Y SERIES

«Creo que la situación de enseñanza de guión es por conveniencia, que no se preocupan tanto por dejarte una cierta libertad a la hora de escribir, sino que se preocupan más por tenerte en un mismo camino y todos en un mismo saco. Y al final es totalmente contraproducente y se ve posteriormente en la industria que todo lo que se ve es igual».

MUJER, 30 O MENOS AÑOS, GUIONISTA Y DIRECTORA EN CINE Y OTROS FORMATOS

3.2. El primer empleo de los profesionales del guión

Las vías de acceso al mercado laboral son muy diversas, tanto es así que la respuesta más marcada en la encuesta es «otros» (24,7 %)⁴³. Se mantienen como modalidades preeminentes para el primer empleo la prueba de guión (23,3 %)⁴⁴, a través de un integrante del equipo que conocía previamente (17,3 %) y las prácticas profesionales de un curso/máster o similares (14 %). También son modalidades relevantes a través de los profesores/as (11,9 %) y el contacto con la productora o coordinador/a de guión (11,5 %). Con porcentajes ya inferiores al 10 % se encuentran una variedad de opciones: ya se trabajaba en la productora, pero no como guionista (8,6 %), a través de un/a antiguo/a compañero/a de un curso/máster o similares (7,8 %), a través de un familiar (2,3 %) y a través de un laboratorio/residencia de guión (1,6 %).

En general, se pone de manifiesto la importancia de los mecanismos informales y relacionales (como los contactos personales), aunque se mantienen mecanismos de acceso estructurados como las pruebas de guión y las prácticas formativas.

El análisis de los datos con perspectiva de género muestra la importancia para las mujeres guionistas de los mecanismos estructurados por encima de los relacionales: así, para las mujeres la prueba de guión es una manera más habitual de encontrar el primer empleo (28,5 % frente al 21,2 %), como también ocurre con las prácticas de cursos o másteres (21,8 % frente al 16,2 %). En la situación inversa, se encuentra a través de un integrante del equipo que conocía previamente (12,7 % frente al 19,4 %).

43. En el estudio *La creación de ficción televisiva en España* (Sindicato ALMA, 2019, p. 36) un 12,3 % de los participantes señalaron «otros», proponiendo una amplia variedad de forma de acceso como texto libre que se incorporaron como opción en este cuestionario. Aun así, la opción sigue siendo muy citada. En esta ocasión se han permitido hasta dos respuestas para reflejar escenarios más complejos para llegar al primer empleo (por ejemplo, llegar a una prueba de guión a través de un docente).

44. En el estudio *La creación de ficción televisiva en España* (Sindicato ALMA, 2019, p. 37) la principal modalidad de acceso también era la prueba de guión, con 41,2 %.

Forma de obtener el primer empleo, total y por sexo
(n=514, posible respuesta múltiple).

(%)

■ Total ■ Hombres ■ Mujeres

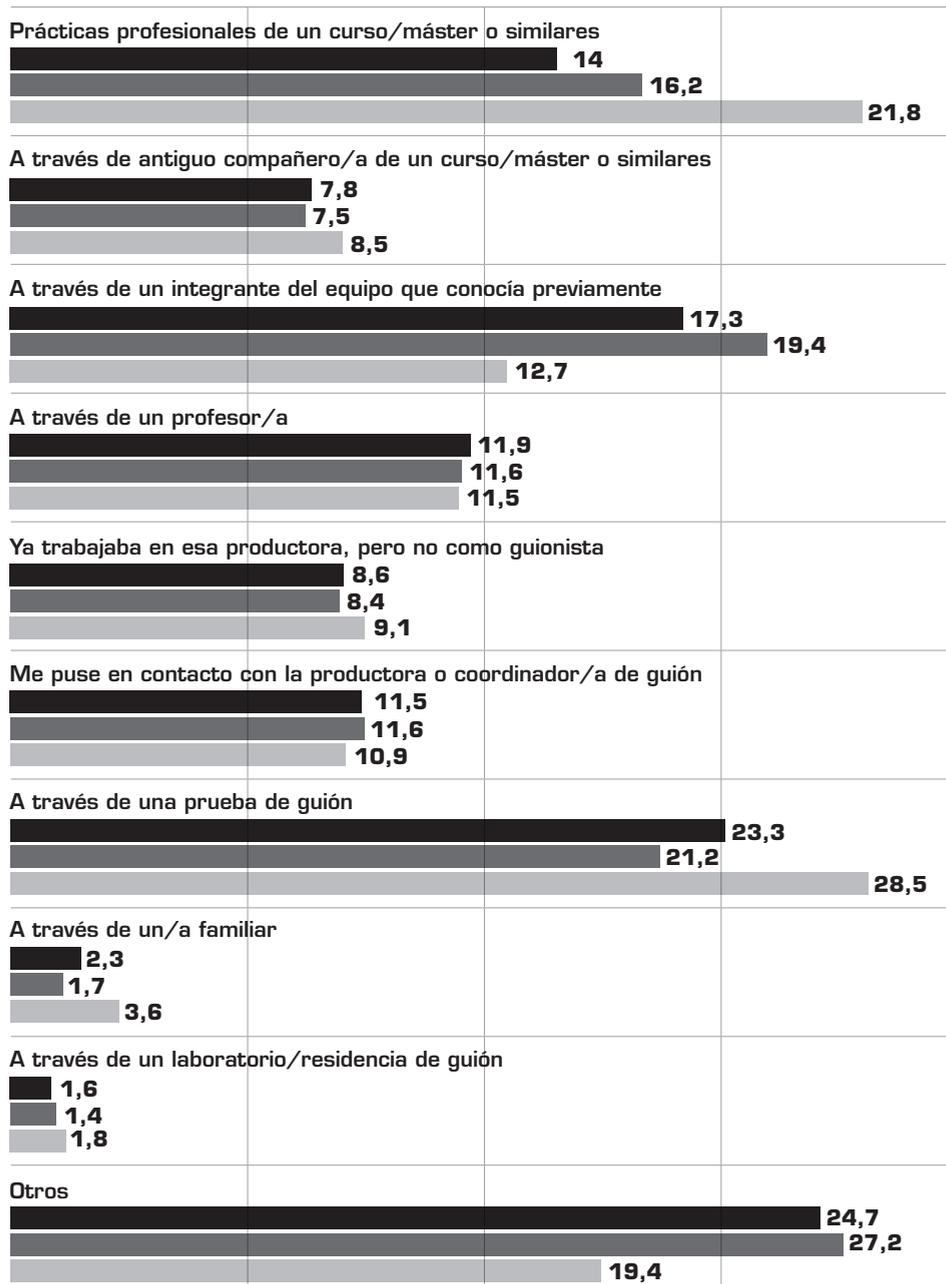


GRÁFICO 25

El análisis de los datos, atendiendo a la edad media de los guionistas que han seleccionado las diferentes opciones, revela la evolución en las modalidades de acceso. De esta manera, teniendo en cuenta la edad media del guionista en activo participante en la encuesta (46,2 años), las fórmulas de acceso de los guionistas más jóvenes son las prácticas profesionales de curso/máster (39,8 años) y laboratorios/residencias de guión (36,9 años). Mientras, son más veteranos los guionistas cuyo primer empleo se logró a través de la labor previa en la productora en otra capacidad (48,4 años) y mediante el contacto con la productora o coordinador/a de guión (47,3 años).

Edad media de los guionistas según la forma de obtener el primer empleo (n=514, posible respuesta múltiple, máximo dos respuestas).

¿Cómo lograste tu primer trabajo como guionista?	Edad media
Prácticas profesionales de un curso/máster o similares	39,8
A través de antiguo compañero/a de un curso/máster o similares	44,5
A través de un integrante del equipo que conocía previamente	46,8
A través de un profesor/a	43,3
Ya trabajaba en esa serie o productora, pero no como guionista	48,4
Me puse en contacto con la productora o coordinador/a de guión	47,3
A través de una prueba de guión	45,9
A través de un/a familiar	41,3
A través de un laboratorio/residencia de guión	36,9
Otros	48,8

TABLA 10

La fase de entrevistas permitió profundizar en la gran variedad de vías por las que los guionistas acceden al primer empleo. La importancia de los programas formativos se ha convertido en algo esencial para la profesión, no solo para adquirir destrezas, sino por ser una palanca de acceso al primer empleo con el mecanismo estructurado de las prácticas.

«Mi primer trabajo como guionista, que lo mantengo actualmente, fue a partir de unas prácticas de un máster. Hice prácticas en varios sitios, en varias producciones de ficción y de programas. En esta me pidieron que me quedara y aquí fui

empalmando contratos hasta hoy».

MUJER, 41-50 AÑOS, GUIONISTA DE PROGRAMAS

«Mi primer trabajo como guionista fue un encargo de desarrollo de una serie que me hicieron en la productora en la que yo hice prácticas a raíz del máster de guión que estudié. Primero estuve unos meses haciendo unas prácticas que no fueron remuneradas, pero después sí que me encargaron un desarrollo, un proyecto concreto. No me contrataron laboralmente en la plantilla, pero sí como autónoma. Me encargaron este proyecto concreto, que fue hacer una biblia de una serie y obviamente me lo remuneraron. Ese fue mi primer encargo profesional».

MUJER, 31-40 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADORA DE GUIÓN Y CREADORA DE SERIES, CINE Y OTROS FORMATOS

La formación también permite el acceso a profesionales en activo, un mecanismo informal de acceso al primer empleo.

«Lo conseguí a través de un profesor de la universidad. Éramos un equipo grande, once guionistas y tres coordinadoras de guión. Una de esas coordinadoras de guión había estudiado la carrera en mi facultad y ella habló con los profesores para pedir contactos y formar equipos, si tenían algún alumno que estuviera terminando la carrera y que pudiera encajar. Necesitaban gente sin experiencia, que estuviera dispuesta a cobrar muy poco, trabajar mucho y que no supiera que la iban a explotar».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, CREADOR Y PRODUCTOR EJECUTIVO DE CINE, SERIES Y PROGRAMAS

«Según terminé en la universidad, un profesor que tuve, y al que le gustaba otro tipo de escritura, me propuso colaborar con él. A partir de allí empezamos a probar proyectos y vendimos uno».

HOMBRE, 30 O MENOS AÑOS, GUIONISTA, CREADOR Y DIRECTOR DE CINE, SERIES Y OTROS FORMATOS

«La clave para conseguir ese trabajo fue un curso que dieron estos productores en la universidad donde estudié. Ellos hicieron unos seminarios de escritura de guión y me apunté. Primero tomé un curso general sobre guión de series y, al año siguiente, organizaron un curso específico de escritura de guión de *sitcom*, que era lo que realmente me atraía. Durante estos cursos, estuve escribiendo

con ellos y les gustó lo que hice. Me comentaron que habían vendido una serie y que necesitaban guionistas. En ese momento existía el concepto de "guionista junior", que era básicamente como el becario de guión».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADOR Y DIRECTOR DE PROGRAMAS

También merece la pena destacar un mecanismo relacional clave como es la amistad con otros profesionales, originada en programas formativos o en otras situaciones vitales o profesionales.

«He escrito mucho, pero cobrando solo he hecho un corto. Lo he conseguido por una amiga que es actriz y ha montado una productora. Mi amiga me propuso una idea que tenía en la cabeza y que quería que yo escribiera».

MUJER, 30 O MENOS AÑOS, GUIONISTA Y DIRECTORA EN CINE Y OTROS FORMATOS

«Mi primer trabajo como guionista fue en una serie de televisión. Yo me movía mucho y conseguí una reunión con una persona de una cadena autonómica para pedirle consejo. Me recomendó que hiciera cursos en una escuela de teatro, ya que los dramaturgos dialogan mejor. Seguí ese consejo y me inscribí en uno de esos cursos. Ahí conocí a otro alumno que me informó sobre pruebas que se estaban realizando para una serie. Le pedí su contacto y, gracias a eso, logré que me consideraran para el trabajo y finalmente me contrataron».

MUJER, 41-50 AÑOS, GUIONISTA Y CREADORA DE DOCUMENTALES Y OTROS FORMATOS

También merece la pena destacar la amplitud de situaciones que pueden motivar el acceso al primer empleo a través de mecanismos relacionales, y en donde el azar también puede ocupar un rol central.

«Mi primer trabajo como guionista fue en la televisión pública de [comunidad autónoma]. Lo conseguí a través de un compañero de mi grupo de teatro».

HOMBRE, MÁS DE 60 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADOR, CREADOR Y PRODUCTOR
EJECUTIVO DE SERIES

«Mi primer trabajo como guionista fue en un programa documental de televisión generalista. Lo conseguí gracias a un blog donde escribía mis cosas. Lo vieron y me llamaron para hacerme una prueba, la cual consistía en trabajar con un programa-caso y crear un guión de entrevista. Así fue como entré».

HOMBRE, 31-40 AÑOS, GUIONISTA, CREADOR Y DIRECTOR DE DOCUMENTALES Y PROGRAMAS

«En la escuela de Imagen y Sonido donde estudié realización escribí un proyecto de una obra de teatro. La representé, la dirigí y, en esta obra, de estas cosas que nunca pasan, había un productor sentado y me llamó para escribir una película ambientada en el mundo del teatro. Ese fue mi primer trabajo como guionista. La película no llegó a producirse, pero entré a trabajar en esa productora, a desarrollar proyectos y demás. Fue así como conseguí mi primer trabajo».

MUJER, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADORA Y CREADORA DE SERIES Y PROGRAMAS

La llegada al guión es para muchos profesionales una nueva fase de una trayectoria previa en el audiovisual. Estas experiencias han servido para adquirir los contactos necesarios y lograr la primera gran oportunidad, pero en otros casos la escritura se convierte en una evolución profesional tras dedicarse a actividades menos creativas y encontrar una nueva vocación.

«Acabé trabajando en producción ejecutiva, llevando los contenidos de series. En primer lugar, definía las series y, luego, buscaba equipos de escritores. Mi salto al guión tuvo que ver con una sensación de que muchas veces no me gustaba el resultado y me tocaba hacer una reescritura».

HOMBRE, 51-60 AÑOS, GUIONISTA DE CINE, SERIES, PROGRAMAS Y DOCUMENTALES

«Cuando entré en esta productora a trabajar no fue como guionista, sino en otro departamento, en el de comunicación. Pero justo empezaron una serie y pedí la posibilidad de hacer algún guión. Me dijeron que sí».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADOR DE GUIÓN Y DIRECTOR DE SERIES Y CINE

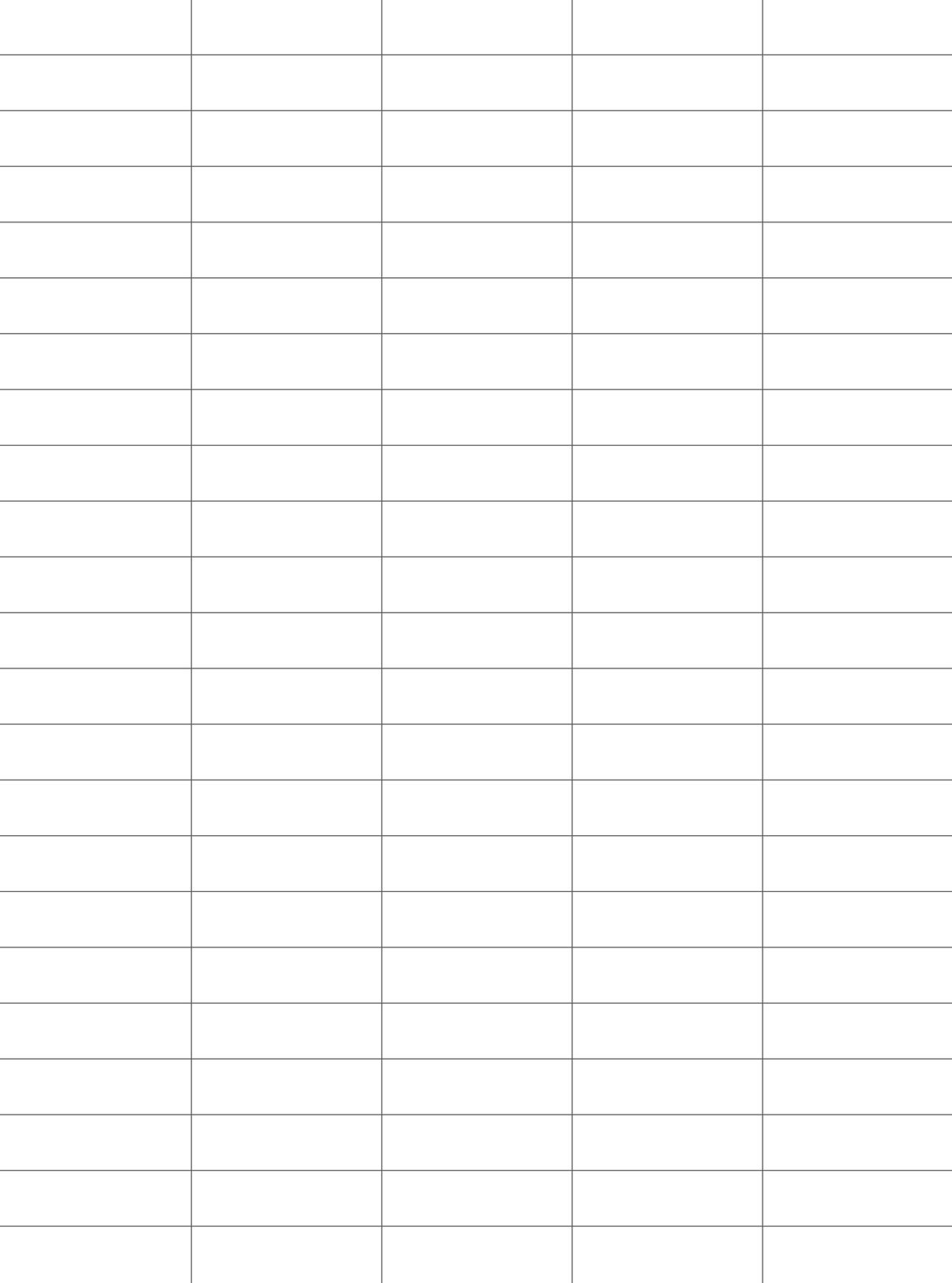
«Fui *copy* y directora creativa en una agencia de publicidad. Ahí conocí al creador de una serie infantil que se puso en contacto conmigo porque le hablaron de mí. Una productora quería hacer unas cortinillas animadas para un canal de televisión de pago. Trabajamos juntos en esto y, aunque terminamos mal con la productora, nosotros congeniamos mucho. Hicimos un proyecto, lo enviamos a un canal infantil y recibimos una respuesta positiva. A partir de ahí, comenzamos a crear series».

MUJER, 51-60 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADORA Y CREADORA DE SERIES

«Estuve trabajando de maquinista durante dos años y el operador que llevaba mi máquina era de estos clásicos de televisión que dominan el cotarro. Él era director de fotografía y le dieron un documental en una productora, que es la

misma en la que estoy trabajando ahora, para una televisión local. Él dijo que hacía el documental si podía llevar a su guionista, que era yo».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, CREADOR Y DIRECTOR DOCUMENTALES Y PROGRAMAS



PARTE 4

LAS CONDICIONES LABORALES DE LA PROFESIÓN DE GUIONISTA

En esta parte del estudio se abordan las condiciones laborales de la profesión de guionista desde una perspectiva amplia. Se analiza la problemática importante del acoso y la discriminación laboral, incluyendo la perspectiva de género. También se tratan temas frecuentes en el sector del guión como son el intrusismo profesional y reconocimiento en créditos, así como cuestiones menos tratadas, como la negociación del contrato mediante asesor o la fórmula prioritaria utilizada para encontrar trabajo. Asimismo, se identifican las circunstancias concretas de la aplicación del Convenio Colectivo para detectar las cuestiones más problemáticas y conflictivas en este ámbito de negociación colectiva. Por último, se atiende a la cuestión del reconocimiento por parte de los empleadores a la labor de guionista⁴⁵.

4.1. El acoso y la discriminación laboral en la profesión de guionista

El primer ámbito de análisis de esta sección es lo relativo a las situaciones de acoso y discriminación laboral en la profesión de guionista⁴⁶. Los datos obtenidos indican que es un problema con una incidencia significativa: una cuarta parte de los participantes en la encuesta (23,2 %) afirma que ha

45. Los datos de este capítulo se presentan redondeados con un decimal, por lo que la suma directa puede no ser equivalente al 100 %.

46. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el acoso laboral como el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamiento o prácticas (...) que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia o el acoso por razón de género. La información relativa al Convenio núm. 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso se encuentra disponible en: <https://www.ilo.org/es/temas/violencia-y-el-acoso-en-el-mundo-del-trabajo>. La OIT define la discriminación laboral como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia u origen sociales que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. La información relativa al Convenio núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) se encuentra disponible en: https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V2/1262489220002676.

sufrido este tipo de situaciones, y un menor porcentaje (13 %) las ha presenciado⁴⁷. Por su parte, casi la mitad (49,8 %) no ha sufrido ni presenciado situaciones de acoso o discriminación laboral. Si aplicamos la perspectiva de género a esta cuestión, los datos revelan una realidad mucho más preocupante: el 40 % de las mujeres guionistas ha sufrido situaciones de acoso o discriminación laboral frente al 15,1 % de los hombres. Solo menos de la tercera parte de las mujeres guionistas (28,5 %) no ha presenciado ni sufrido este tipo de situaciones, frente al casi 60 % de los hombres. La incidencia de haber sido testigo de situaciones de acoso es similar en ambos sexos: 11,6 % en los hombres y un 16,4 % en las mujeres.

Experiencia con el acoso y la discriminación laboral en la profesión de guionista, total y por sexo (n=514).

(%)

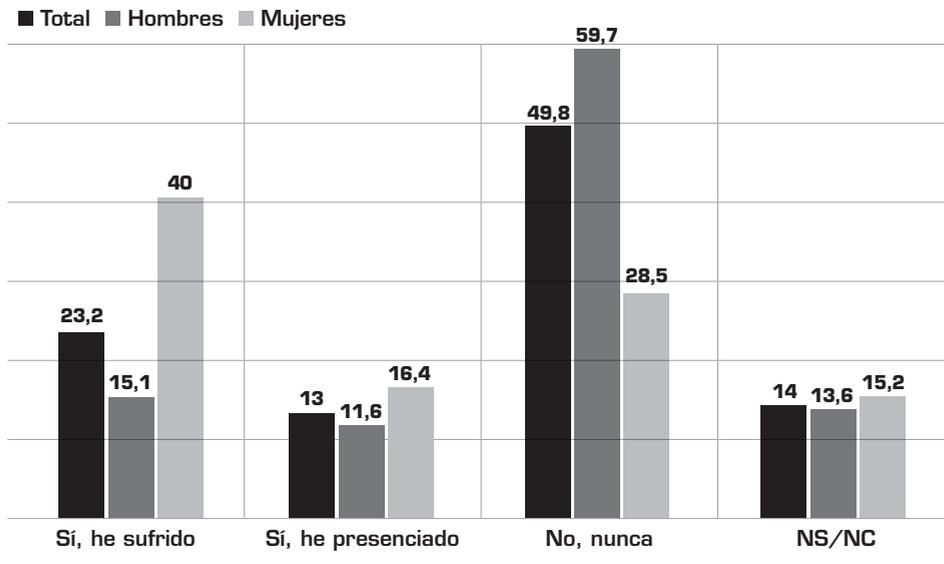


GRÁFICO 26

Si atendemos a las causas del acoso o discriminación laboral sufridos, hay dos tipologías principales: el conflicto laboral (67,2 %) seguido por el acoso o discriminación por razón de sexo (39,5 %). Y dos que tienen menor incidencia: el acoso o discriminación por razón de orientación sexual o identidad/expresión

47. Se trata de un dato inferior a los obtenidos en el mismo apartado del estudio *La creación de ficción televisiva en España* (Sindicato ALMA, 2019, p. 60), un 36,2 % frente al 52,6 %. Sin embargo, el descenso es más notorio respecto a los que lo han presenciado (13 % frente al 23,7 %) que respecto a los que lo han sufrido (23,2 % frente al 28,9 %).

sión de género (4,2 %) y el acoso o discriminación por razón étnica o religiosa (1,7 %). Sin embargo, si aplicamos la perspectiva de género los datos vuelven a ofrecer situaciones muy distintas. La discriminación por razón de sexo es la tipología más común sufrida por las mujeres (60,6 %), frente a un 13,5 % en los hombres. Y el conflicto laboral es la causa de acoso o discriminación en el 78,8 % de los casos en los hombres frente al 59,1 % en las mujeres⁴⁸.

Motivación del acoso y la discriminación laboral sufrida, total y por sexo (n=119, posible respuesta múltiple).

(%)

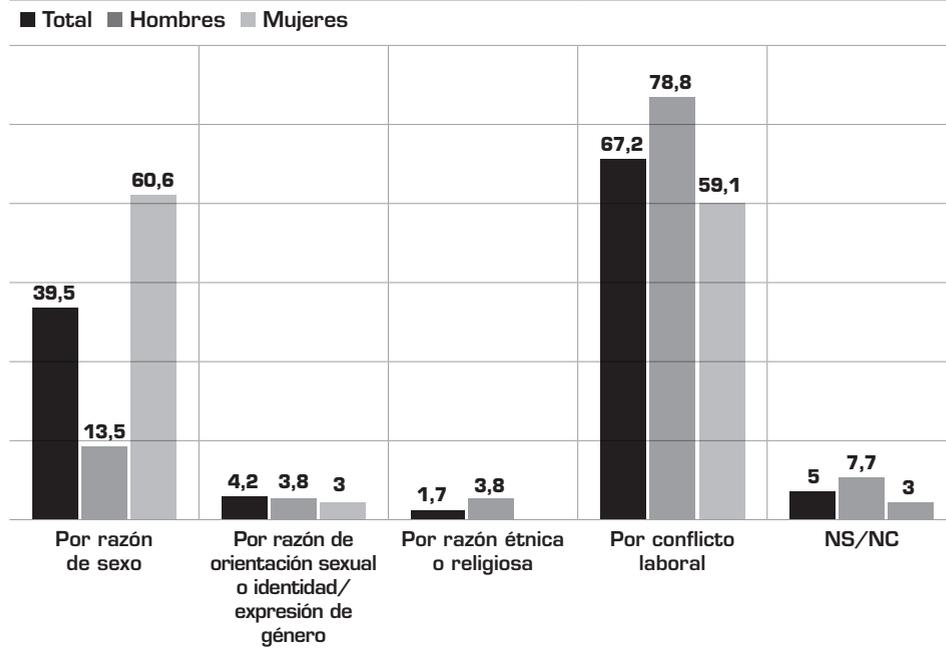


GRÁFICO 27

La causa por razón de orientación sexual o identidad/expresión de género tiene porcentajes similares en hombres y mujeres (3,8 % y 3 % respectivamente), siendo la causa que focaliza (100 %) el acoso o discriminación en la identidad no binaria.

48. En el estudio *La creación de ficción televisiva en España* (Sindicato ALMA, 2019, p. 60) ya se apreció estas dos tipologías como las principales, aunque se detecta en este estudio una significativa mayor incidencia del conflicto laboral como causa del acoso o discriminación: 67,2 % frente al 41,7 % del estudio centrado solo en la ficción televisiva, mientras que la incidencia del acoso o discriminación por razón de sexo presenta datos superiores de forma más moderada (39,5 % frente al 36 %).

En la fase de entrevistas se pudo apreciar la importancia de la brecha de género en relación con el acoso o discriminación laboral: prácticamente todas las mujeres que participaron en las entrevistas comentaron este tipo de situaciones, aunque con la percepción de que son de menor intensidad en el periodo más reciente.

«Hasta ayer por la tarde, todo era una situación de acoso sexual».

MUJER, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, CREADORA Y DIRECTORA DE SERIES Y PROGRAMAS

«Fijándome especialmente en los últimos años, creo que la industria y las formas han cambiado bastante. Esta industria tenía algunos tics o malos hábitos que poco a poco se van matizando».

MUJER, 41-50 AÑOS, GUIONISTA DE PROGRAMAS

Como se deriva de los datos de la encuesta, el acoso por razón de sexo y el acoso laboral son las dos causas principales, a veces entrelazadas.

«He propuesto el nombre de una guionista mujer para un programa de humor y el coordinador de guión dijo que no porque las mujeres no tienen sentido del humor».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADOR Y PRODUCTOR EJECUTIVO

«Sobre todo ocurría en el pasado, durante los años 90, y era frecuentemente de carácter sexual. Últimamente, sufrí acoso en un programa en el que trabajé el verano pasado, del que me echaron y donde sufrí edadismo».

MUJER, MÁS DE 60 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADORA Y CREADORA DE PROGRAMAS Y SERIES

«La respuesta a si existe acoso es sí, todo el rato, de toda clase. Es algo absolutamente común. Normalmente los acosos sexuales no son tan directos en público. En cuanto al acoso laboral, he visto muchísimas cosas. He visto tirar botellas a las personas, insultar hasta niveles brutales, decirle a una mujer si es una coneja porque iba a tener su tercer hijo... Puedo empezar y no parar».

MUJER, 51-60 AÑOS, GUIONISTA Y CREADORA DE DOCUMENTALES Y PROGRAMAS

Varios de los hombres entrevistados reconocen haber presenciado formas de acoso y discriminación que han afectado de forma más intensa a mujeres.

«He experimentado situaciones de abuso psicológico varias veces por parte de directores. No muchas, diría que un par de veces, pero sí he presenciado abuso

sexual verbal con compañeras en varias ocasiones».

HOMBRE, 30 O MENOS AÑOS, GUIONISTA, CREADOR Y DIRECTOR DE CINE, DOCUMENTALES Y OTROS FORMATOS

«Comentarios machistas por parte de figuras de poder a nivel interno de la productora con compañeras delante, lo cual las violentaba, y sin capacidad por parte de la mayoría de las personas que estábamos presentes de poder pararles los pies, porque al final es una figura que tiene mucho poder».

HOMBRE, 31-40 AÑOS, GUIONISTA DE SERIES

«Las he presenciado y las he vivido. De distinto tipo y de distinta intensidad. Pero he visto y he sufrido episodios de *mobbing*, por ejemplo, de un sitio donde te quieren echar y quieren que te vayas tú. Y he presenciado actitudes de cierta discriminación, por ejemplo, con mujeres que eran compañeras y que recibían un trato que no debía ser. Quizás ahora se vea menos, en los últimos tiempos, pero sigue pasando. Aunque creo que ha cambiado algo porque las personas que pueden ejercer ese poder tienen más claro que no deben hacerlo».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, CREADOR, Y DIRECTOR DE CINE Y SERIES

Aunque hay que destacar que el conflicto laboral es preeminente, tanto en el caso de las mujeres como de los hombres, como parte de dinámicas de poder.

«He presenciado situaciones de acoso en equipos de guión, sobre todo situaciones de acoso laboral. Por ejemplo, desde un coordinador de guión que señala constantemente a una persona por no estar contento con su trabajo y entonces se lo hace ver a todos en reuniones de trabajo y le echa la bronca delante de todo el mundo o está constantemente señalando que su trabajo no tiene la suficiente calidad. He visto cómo sucedía esto también en cadenas de emails».

MUJER, 31-40 AÑOS, GUIONISTA Y CREADORA DE SERIES, CINE Y OTROS FORMATOS

«Diría que acoso laboral sí he presenciado, pero de tipo sexual nunca. Es una profesión en donde la parte creativa y la parte de ego tienen un peso muy importante. Entonces, hay egos muy bestias y trabajar con eso en situaciones de presión y de estrés es complicado. Una vez, un jefe me dijo que no me pagaban por escribir, sino por aguantarle a él».

MUJER, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADORA Y CREADORA DE SERIES Y PROGRAMAS

También se puso de manifiesto en las entrevistas que el acoso o la discriminación laboral era expresión de conflictos laborales de tipo económico o estaba determinado por cuestiones como la clase social.

«Viví una especie de *mobbing* y me tuve que ir de la empresa, pero nada más. La primera discriminación que existe en el guión es el clasismo. Esto está lleno de pijos y de gente con dinero, que vienen de másteres privados y que se conectan entre ellos, y eso se nota en lo que se está contando en la pantalla».

HOMBRE, MÁS DE 60 AÑOS, GUIONISTA, CREADOR Y PRODUCTOR EJECUTIVO DE SERIES

«He tenido experiencias de acoso laboral en las que he estado trabajando con miedo, con comentarios despectivos, y con coordinadores que también estaban asustados de perder sus trabajos. He tenido que enfrentarme a situaciones en las que las productoras no me pagaban, y tuve que buscar maneras creativas para conseguir mi dinero. Los productores a menudo no quieren contar con veteranos, prefiriendo la juventud para ahorrarse los sueldos de los señor. Y lo ideal sería tener una mezcla de guionistas de todas las edades. Es una tendencia peligrosa».

HOMBRE, 51-60 AÑOS, GUIONISTA, DIRECTOR, PRODUCTOR EJECUTIVO DE CINE Y SERIES

La incidencia del acoso va más allá de los episodios concretos, y tiene una fuerte influencia sobre la salud mental de los guionistas. De hecho, en algunas de las entrevistas se muestran las consecuencias del acoso en forma de climas de trabajo fundamentados en el miedo.

«He conocido a muchos compañeros y compañeras con tratamientos psicológicos por acoso laboral. Antes uno las callaba y las contaba solo a su entorno inmediato. Y creo que, de un tiempo a esta parte, cuatro o cinco años, hemos aprendido a no callarlas y a denunciarlas. Bueno, tal vez no se lleguen a denunciar, pero al menos sí se levanta la voz».

HOMBRE, 51-60 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADOR Y PRODUCTOR EJECUTIVO DE SERIES

«Sufrió un acoso laboral brutal que culminó en una baja. Tengo muchas anécdotas de esa época, como ganar menos que alguien que hacía el mismo trabajo que yo, o que al pedir un aumento de sueldo me dijeran que mi novio ganaba bien, insinuando que no necesitaba más dinero».

MUJER, 51-60 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADORA Y CREADORA DE SERIES

«Lo que vivíamos, en cualquier caso, era una situación en la que no estábamos cómodos trabajando a nivel emocional. Entregabas una escena con tensión y miedo. Tenías miedo a esa humillación porque, además, era en público. (...) Quiero pensar que, con el paso de los años, por maduración propia y colectiva, todos somos un poco más conscientes de lo que se puede o no se puede exigir en el trabajo. Creo que hemos ido a mejor, aunque sea por la conciencia de ello».

HOMBRE, 31-40 AÑOS, GUIONISTA, CREADOR Y PRODUCTOR EJECUTIVO DE CINE Y SERIES

4.2. La negociación de contrato mediante asesor/a legal o agente

La intervención de un agente para la negociación del contrato de guionista es una práctica todavía minoritaria en el sector: un porcentaje muy elevado (62,3 %) declara no tener experiencia de que un contrato haya sido negociado por un asesor o agente.

Experiencia de negociación con asesor/a legal o agente, total y por ámbito de trabajo (n=514).		[%]				
¿Cuentas con experiencia de que tu contrato haya sido negociado por un asesor/a legal o agente?		Cine	Series	Programas	Documentales	Otros
Sí, y creo que obtuve un resultado mejor que si lo hubiera hecho por mi cuenta	27	38,1	30	13,6	15,8	25
Sí, pero creo que obtuve un resultado peor que si lo hubiera hecho por mi cuenta	1	1,5	1	0	0	0
Sí, pero creo que fue indiferente respecto a cuándo he negociado yo	9,7	12,3	13	2,3	7,9	2,1
No, no tengo experiencia de que un contrato haya sido negociado por un asesor/a o agente	28,6	18,9	28,3	19,3	38,4	24,4

TABLA 11

Sin embargo, hay casi una tercera parte (27 %) de guionistas que afirma haber recurrido a un asesor legal o agente obteniendo un resultado mejor que si lo hubiera hecho por su cuenta. Hay un porcentaje minoritario (9,7 %) que opina que la intervención de esta figura ha sido indiferente al respecto.

Por ámbito de actividad, en cine (51,9 %) y series (44 %) es donde más se utiliza esta figura⁴⁹. Los programas (15,9 %) y documentales (23,8 %) son los ámbitos donde su intervención es más rara. Probablemente esto se deba a la mayor complejidad en la negociación y contratos en los ámbitos del cine y series, siendo en cine, además, donde la satisfacción por haberlo utilizado es más alta (38,1 %). En programas, los guionistas forman parte de plantillas y su utilización es menor.

En la fase de entrevista se puso de manifiesto la importancia que tiene en este ámbito el asociacionismo, ya que la mayor parte de los guionistas entrevistados que hacen uso de estos servicios lo hacen a través de asesorías de asociaciones y sindicatos. El hecho de que su coste se cubra con la cuota de la asociación o sindicato es un factor relevante para ello.

«En todo mi proceso de juicio contra la productora por mi situación contractual, tuve una experiencia con los abogados de [asociación] que fue muy positiva».

MUJER, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADORA DE GUIÓN Y CREADORA DE SERIES

«He acudido al abogado de [asociación]. Creo que es positivo porque enfrentarse a un contrato requiere su tiempo. Tener un abogado especializado es un plus. Y en este caso es un abogado del sindicato, o sea que tampoco tiene un coste, más allá del de la membresía».

HOMBRE, 30 O MENOS AÑOS, GUIONISTA, CREADOR Y DIRECTOR DE CINE, SERIES Y OTROS FORMATOS

«Sé que hay agentes que negocian los contratos por ti. Pero, para negociación de contratos, siempre recorro a los servicios legales de los sindicatos».

MUJER, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADORA Y CREADORA DE SERIES Y PROGRAMAS

El beneficio de estas figuras va más allá de la cuantificación de la mejora económica, ya que los que la han usado valoran el hecho de que permite descargar en otra persona una tarea como la negociación de términos contractuales, que se considera ingrata o incómoda para profesionales creativos como son los profesionales del guión. Pero no siempre la valoración es positiva.

49. En el estudio *La creación de ficción televisiva en España* (Sindicato ALMA, 2019, p. 64) el porcentaje de guionistas de series que no habían utilizado un asesor para negociar contratos fue del 64 %, por lo que el dato obtenido ahora (el 56 %) muestra que es una práctica que va ganando presencia de forma paulatina.

«Me soluciona mucho la discusión por el dinero, que a mí se me hace muy incómoda. Que alguien la haga por mí ya vale su sueldo».

HOMBRE, 31-40 AÑOS, GUIONISTA, CREADOR Y PRODUCTOR EJECUTIVO DE CINE Y SERIES

«Tengo representante. Salvo un par de contratos que tuve muy al inicio, todos me los ha negociado ella. Y la verdad es que es una maravilla porque te da la comodidad de no tener que ser tú quien esté poniendo valor y condiciones a tu trabajo, sino que es una persona externa».

MUJER, 31-40 AÑOS, GUIONISTA DE CINE Y OTROS FORMATOS

«Tengo una representante. En algunos casos ha intervenido y ha ido bien, y en otros casos no ha ido tan bien».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, CREADOR, PRODUCTOR EJECUTIVO Y DIRECTOR DE CINE Y SERIES

El motivo principal para no acudir a estos servicios es la duda sobre su utilidad en un ecosistema audiovisual reducido como el español, pero también es el desconocimiento, la desconfianza y el miedo a sufrir represalias.

«Yo no tengo agente, no he tenido, no quiero tener. En España, lo que hace falta es un buen abogado, no un agente. La función de un agente es conseguirte reuniones y mover tu trabajo para que luego tú puedas ir a pitchear a productoras, a plataformas y a cadenas, negociar tu contrato y ganar la mayor cantidad de dinero porque él o ella se va a llevar un porcentaje. Aquí, creo que no tiene mucho sentido porque es un mercado muy pequeño donde más o menos el acceso es relativamente sencillo».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, CREADOR Y PRODUCTOR EJECUTIVO DE CINE, SERIES Y PROGRAMAS

«Me han contactado a veces algunos representantes ofreciendo sus servicios, pero no he querido. Tengo que reconocer que tengo un poco de desconfianza hacia esas figuras, también puede ser puro desconocimiento, porque tengo a mi alrededor opiniones de guionistas que tienen representante y están contentos, y otros que no tanto».

MUJER, 31-40 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADORA DE GUIÓN Y CREADORA DE SERIES, CINE Y OTROS FORMATOS

«No sabía ni que existían en España los agentes que negociaban contratos. Me suena haber visto en algunos sitios, pero me parece algo hasta marciano. En su momento he tenido contacto con abogados como consultores legales, como el abogado de [asociación]. Pero no he usado este tipo de figura por desconocimiento».

HOMBRE, 51-60 AÑOS, GUIONISTA Y DIRECTOR DE CINE

«He necesitado representación en muchas ocasiones, pero a veces no he tenido dinero, tiempo, o no quería enfrentarme a cerrar puertas, ya que esto implicaba involucrar a más personas».

MUJER, 51-60 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADORA Y CREADORA DE SERIES

En algunos ámbitos de trabajo esta figura es escasamente utilizada, como en el caso del guión de programas.

«En España, no he visto mucho sobre este tema, especialmente en programas. No sé si existen en este campo y nunca he conocido a nadie que los tenga».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADOR Y DIRECTOR DE PROGRAMAS

En general, los entrevistados que no han hecho uso tienen una opinión positiva, lo que explica que este tipo de asesoramiento legal o por agentes vaya teniendo cada vez más popularidad en la profesión.

«No he tenido. Aunque creo que es negativo para los guionistas que negociemos nosotros nuestras condiciones laborales. Muchas veces vas a título individual a negociar con el productor ejecutivo de turno, con la persona responsable y no tienes la misma fuerza».

HOMBRE, 31-40 AÑOS, GUIONISTA DE SERIES

«Yo no tengo representante. Casi siempre, cuando he trabajado en el extranjero, las negociaciones las he hecho yo mismo. Aquí en España, siempre me las ha gestionado el abogado de [...]. Las negociaciones pueden ser bastante incómodas y generar pánico para el guionista, ya que temes que en cualquier momento el proceso se pueda echar atrás y todo se arruine».

HOMBRE, 51-60 AÑOS, GUIONISTA, DIRECTOR, PRODUCTOR EJECUTIVO DE CINE Y SERIES

4.3. El reconocimiento en los créditos

En este apartado se aborda la problemática de haber trabajado en un guión

de una producción audiovisual y que dicha labor no se vea reflejada en los títulos de crédito de la obra audiovisual⁵⁰. Según las respuestas a la encuesta, se trata de un supuesto que a más de la mitad (53,9 %) no le ha ocurrido nunca, aunque se detecta también que a un porcentaje elevado (40,3 %) lo ha vivido, aunque de forma esporádica. Un porcentaje minoritario (5,8 %) declara que es una práctica que ha sufrido de forma habitual.

El análisis de los datos con perspectiva de género permite detectar una pequeña brecha: el 8,5 % de las mujeres guionistas afirman que es una práctica que han sufrido de forma habitual, frente al 4,6 % de los hombres, aunque la forma esporádica parece afectar más a los hombres (41,7 % frente al 37,6 %).

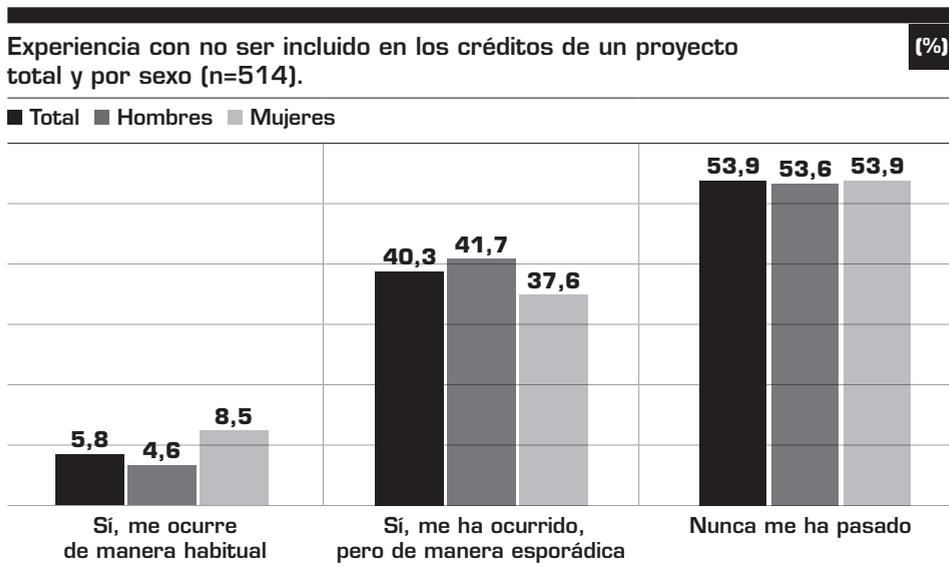


GRÁFICO 28

Por los resultados obtenidos, no se observa que esta problemática sea una práctica extendida en la profesión, aunque perviva. Sin embargo, el desglose por ámbitos de trabajo indica que su incidencia es significativamente alta

50. En los últimos años la cuestión de los créditos ha ido ganando importancia dentro de las reivindicaciones asociativas del sector del guión, siguiendo el sistema de estandarización del gremio en Estados Unidos. Como ejemplos, se pueden citar los documentos *Sistema de créditos para guiones de ficción y entretenimiento de obras audiovisuales en España* del Sindicato ALMA (2020) y *Credit Provisions for Writing Audiovisual Series* de la Federation of Screenwriters in Europe (FSE) (2023). Disponibles respectivamente en: <https://sindicatoalma.es/wp-content/uploads/2020/01/sistema-de-credit-os-para-guiones-de-ficcion-y-entretenimiento.pdf> y <https://federationscreenwriters.eu/credit-provisions-for-writing-audiovisual-series/>.

entre los guionistas que desarrollan su función en programas (20,5 %) y en otros formatos (10,4 %), siendo baja en cine (3,1 %) y series (2,4 %)⁵¹.

Experiencia con no ser incluido en los créditos de un proyecto, total y por ámbito de trabajo (n=514).

(%)

¿Tienes experiencia de haber trabajado en un guión de una producción audiovisual y que dicha labor no se viera reflejada en los créditos?		Cine	Series	Programas	Documentales	Otros
Sí, me ocurre de manera habitual	5,8	3,1	2,4	20,5	6,9	10,4
Sí, me ha ocurrido, pero de forma esporádica	40,3	36,5	44	46,6	37,6	45,8
Nunca me ha ocurrido	53,9	60,4	53,6	33	55,4	43,8

TABLA 12

En la fase de entrevistas, los guionistas entrevistados incidieron en algunas de las causas por las que se produce esta ausencia de reconocimiento e, incluso, la clara presencia de intrusismo. Una de las causas principales es la ausencia de mecanismos estructurados para el reconocimiento de los créditos, al contrario de lo que ocurre en otros contextos como el estadounidense.

«Hay un par de momentos cuando los procesos de desarrollo son complejos: la atribución de créditos y el reparto de derechos de simple remuneración. Ahí piden que alguien busque la manera más justa o la más correcta de hacerlo. Muchas veces nadie tiene tiempo para hacerlo y no se hace bien. Y eso lo he vivido, muy pocas veces, pero sí que alguna vez he tenido que decir "esto creo que no es correcto"».

HOMBRE, 51-60 AÑOS, GUIONISTA DE CINE, SERIES, PROGRAMAS Y DOCUMENTALES

«No está regulado en ningún sitio que tenga que aparecer este crédito y, de

51. Respecto al estudio *La creación de ficción televisiva en España* (Sindicato ALMA, 2019, p. 45), se aprecia que es una circunstancia que afirman no haber sufrido cada vez más guionistas: 48,3 % en ese estudio frente al 53,6 % del presente estudio.

algún modo, a la cadena le sale a cuenta simular que esa serie ha sido creada por una persona o que no la ha creado nadie. Han tomado esta decisión extraña de omitir este crédito y está en el margen de la ley. No es que hayan puesto el crédito mal, es que no lo han puesto».

HOMBRE, 31-40 AÑOS, GUIONISTA, CREADOR Y PRODUCTOR EJECUTIVO DE CINE Y SERIES

Esto afecta especialmente cuando los procesos de desarrollo son largos y pasan por ellos varios profesionales. A su vez, es más probable que ocurra al comienzo de la carrera profesional, cuando el o la guionista se encuentra más vulnerable, por citar dos circunstancias en las que los profesionales entrevistados asocian a experiencias de no acreditación.

«Estuve trabajando en un equipo de desarrollo donde desarrollé un par de proyectos. Me fui de esa empresa sin producirlos y, posteriormente, esos proyectos se produjeron y mi nombre no apareció en los créditos».

HOMBRE, 31-40 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADOR Y CREADOR DE SERIES

«Me ha ocurrido participar en la elaboración de desarrollos de series desde el primer momento y luego no aparecer como creador. He aparecido simplemente como guionista».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADOR DE GUIÓN Y DIRECTOR DE SERIES Y CINE

«En una serie muy popular que creé ni aparezco en créditos, ni tengo derechos, a pesar de haber hecho la biblia, el piloto y varias temporadas. Hasta la he traducido. Esto ocurrió principalmente porque era joven e inexperta».

MUJER, 51-60 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADORA Y CREADORA DE SERIES

La incidencia de esta circunstancia, como se ha visto, es especialmente alta en programas, afectando a 1 de cada 5 guionistas que han trabajado en programas que participaron en la encuesta. El rol de los derechos de autor parece ser un factor para que ocurra mucho menos en cine y series.

«En los programas rara vez se acreditan los guionistas, pero en las series siempre. Si ahora en una serie de televisión no aparecen los guionistas, es un escándalo. Si no aparecen los guionistas en un programa, probablemente, se vea de otra manera».

MUJER, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, CREADORA Y DIRECTORA DE SERIES Y PROGRAMAS

«En mi programa no aparecemos ninguno en títulos de crédito. Ni aparece la directora ni nada. No hay títulos de crédito con dirección, guión, redacción... nada».
MUJER, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, CREADORA Y DIRECTORA DE PROGRAMAS Y DOCUMENTALES

«En no ficción muchas veces no hay créditos. En alguna temporada de alguna serie tampoco han puesto créditos».

MUJER, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, CREADORA DE CINE, SERIES Y PROGRAMAS

«En términos generales, siempre que he escrito algo que era susceptible de generar derechos de autor, me han reconocido».

HOMBRE, 51-60 AÑOS, GUIONISTA Y CREADOR DE SERIES

En relación con los responsables de estos casos de no reconocimiento, se señala a las productoras por encima de cadenas o plataformas, aunque estas también son citadas en alguna ocasión. En general, esto coloca a los guionistas en una posición donde no pueden defenderse ante dinámicas de poder que permiten a algunos profesionales obtener créditos sin ser responsables de los guiones.

«He aparecido siempre en créditos, pero ha habido que luchar. De hecho, tuve una experiencia con una productora. Por parte de la cadena tuve todo el apoyo».
HOMBRE, MÁS DE 60 AÑOS, GUIONISTA, CREADOR Y PRODUCTOR EJECUTIVO DE SERIES

«Hay gente que figura en los créditos porque, por su rango en la productora o en la plataforma, tiene que figurar, pero que ni siquiera ha visto el plató».

HOMBRE, 51-60 AÑOS, GUIONISTA, Y PRODUCTOR EJECUTIVO DE SERIES

«He tenido un caso laboral que me horroriza, pero estaba dentro de una empresa y tenía una situación concreta (hijos, una hipoteca), por lo que hay cosas que decidí tragar ya que mi productora lo necesitaba y es lo que hay».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, CREADOR Y DIRECTOR DE DOCUMENTALES Y PROGRAMAS

«En teoría, cuando firmas el contrato, una de las cláusulas bastante claras es que tienen que poner títulos de crédito. Pero hay veces que a la cadena le da por estas cosas de cortar y no sale ni "el Tato"».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA DE CINE, SERIES Y PROGRAMAS

4.4. La aplicación del Convenio Colectivo

En este apartado se aborda el cumplimiento del Convenio Colectivo⁵². Casi la mitad de los guionistas participantes en la encuesta (45,9 %) reconoce que no le ha ocurrido ninguna circunstancia reseñable en cuanto a dicha aplicación. Sin embargo, se detectan supuestos con una ocurrencia significativa, como no respetar las horas fijadas de la jornada ordinaria de trabajo (27,4 %) y no pagar el salario anual incluyendo las dos gratificaciones extraordinarias (24,7 %) conforme a lo establecido en el convenio, así como, no pagar el complemento salarial por disponibilidad o por flexibilidad horaria, en un porcentaje inferior (22,2 %).

Causas de incumplimiento del Convenio Colectivo, total y por sexo (posible respuesta múltiple, n=514).

■ Total ■ Hombres ■ Mujeres

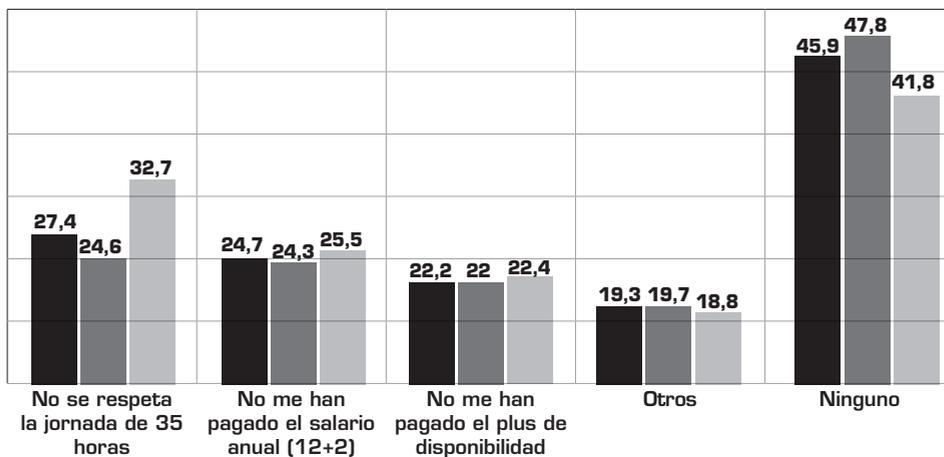


GRÁFICO 29

El con perspectiva de género revela una cierta brecha en relación con la aplicación del Convenio Colectivo, con una diferencia apreciable entre los hombres guionistas que afirman no haber vivido ninguna circunstancia de no aplicación del convenio (47,8 %) y las mujeres guionistas en la misma situación (41,8 %). La causa principal de esta brecha se encuentra en no respetar la

52. Esta parte de la encuesta se realizó teniendo en cuenta el convenio vigente en diciembre de 2023. El BOE del 6 de abril de 2024 publicó la resolución del 22 de marzo de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio Colectivo de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos). Están incluidos en este Convenio Colectivo los guionistas que presten sus servicios por cuenta ajena para las empresas de producción audiovisual y cuya relación laboral queda sujeta a lo establecido en dicho convenio. La jornada semanal para todas las categorías pasa de 35 a 40 horas, la integración del plus de disponibilidad en el salario base y un nuevo complemento de alteración horaria o plus de flexibilidad de aplicación para guionistas.

jornada de 35 horas semanales, con 8 puntos de diferencia (32,7 % frente al 24,6 %), lo que puede afectar especialmente a la conciliación de las mujeres.

En cuanto al ámbito de actividad profesional, se aprecian amplias diferencias entre los diferentes ámbitos de trabajo debido a la propia aplicación del Convenio Colectivo, ya que este era de común aplicación para guionistas de programas, pero menos habitual en otros ámbitos y, especialmente, en el cine. De hecho, solo el 15,9 % de los guionistas de programas no han vivido ninguna incidencia respecto a la aplicación del Convenio Colectivo, frente al 54,2 % de cine, el 51,2 % de series y el 40,6 % de documentales. Se puede ofrecer como dato complementario que la mayoría de los guionistas que trabajan como autónomos (60,7 %) no han detectado incumplimientos del convenio. Esto es menos común entre los guionistas con trayectorias que combinan la cuenta ajena con ser autónomo (35,4 % de promedio), y es especialmente baja en aquellos que han sido exclusivamente por cuenta ajena (27,9 %). Más allá de la incidencia global en la profesión, las situaciones de incumplimiento eran habituales entre aquellos guionistas que trabajan en marcos laborales donde existía convenio.

Experiencia con la aplicación del Convenio Colectivo, total y por ámbito de trabajo (n=514, posible respuesta múltiple).

(%)

¿Te ha ocurrido alguna de estas circunstancias relativas a la aplicación del Convenio Colectivo?		Cine	Series	Programas	Documentales	Otros
No se respeta la jornada de 35 horas	27,4	18,8	26,6	58	26,7	31,3
Sí, me ha ocurrido, pero de forma esporádica	24,7	16,2	18,8	56,8	28,7	29,2
No me han pagado el plus de disponibilidad	22,2	18,1	19,1	38,6	23,8	43,8
Otros	19,3	21,2	15	19,3	22,8	31,3
Ninguno	45,9	54,2	51,2	15,9	40,6	31,3

TABLA 13

Respecto a los aspectos concretos, la jornada de 35 horas es la principal causa de no cumplimiento para los ámbitos de trabajo de programas (58 %), otros formatos (31,3 %), series (26,6 %) y cine (18,8 %). Para los guionistas de programas, los principales afectados por el no cumplimiento del convenio, también tienen especial incidencia el no cumplimiento de las 14 pagas anuales (56,8 %) y el plus de disponibilidad (38,6 %).

En la fase de entrevistas se preguntó a los guionistas participantes por sus impresiones sobre la aplicación del Convenio Colectivo durante el tiempo que ha estado en vigor. La primera impresión es que, aunque su incumplimiento no ha sido generalizado, sí ha habido cláusulas menos respetadas. Una es la relativa a las condiciones económicas. Algunos guionistas incluso han tenido experiencia de haber tenido que exigir su cumplimiento de forma individual, con apoyo asociativo o llevando la cuestión a los tribunales.

«En los últimos programas no me han pagado según convenio. Casi nunca se cumple el convenio porque la productora siempre va a apretarte».

MUJER, MÁS DE 60 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADORA Y CREADORA DE PROGRAMAS Y SERIES

«En teoría, se supone que se cumple. En la práctica, hay bastantes incumplimientos y, además, hay incumplimientos disimulados. Uno que nos hemos encontrado de manera bastante habitual es que en la nómina figure la cantidad estipulada por convenio para las características del producto, pero, dentro de esas cifras, está incluido todo: la disponibilidad, la flexibilidad, el desarrollo de tareas no estrictamente vinculadas con la escritura de guión, las horas extras, las vacaciones, etc».

HOMBRE, 51-60 AÑOS, GUIONISTA Y CREADOR DE SERIES

«No se ha respetado. Se llegan a pactos que están un poco al margen de lo estipulado laboralmente. Por ejemplo, si un día trabajas más, luego intentan compensarte de alguna manera, pero mi percepción es que siempre termina beneficiando a la empresa».

HOMBRE, 31-40 AÑOS, GUIONISTA, CREADOR Y DIRECTOR DE DOCUMENTALES Y PROGRAMAS

«Mi experiencia es que no se respetaba en absoluto el convenio. Intentamos hablarlo con la empresa e hicimos como un grupo de negociación. Ellos vieron clarísimo que no estaban cumpliendo la ley, por lo que llegamos a un acuerdo en

cuanto al plus de disponibilidad, porque era evidente que hacíamos más de 35 horas, como creo que hace cualquier guionista de programas de este país. Eso nos lo aceptaron y empezaron a pagarlo, pero no reconocían las 14 pagas, y ahí sí que fueron años de juicio hasta que ganamos».

MUJER, 41-50 AÑOS, GUIONISTA DE PROGRAMAS

También se pone de manifiesto que pagar por encima del mínimo salarial ha permitido a las productoras no cumplir con otros elementos, como las horas extras o los pluses de disponibilidad.

«Por mi experiencia, sí que se está cumpliendo. Pero tengo trece años de experiencia y si me pagan el mínimo, por qué tengo que dar el máximo. El plus de disponibilidad es algo que está como en el limbo».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA Y COORDINADOR DE SERIES Y PROGRAMAS

«Siempre se ha respetado aquello que yo firmaba. A lo mejor no he tenido las 14 pagas, pero yo pacto el dinero y no me quejo en este sentido».

HOMBRE, MÁS DE 60 AÑOS, GUIONISTA, CREADOR Y PRODUCTOR EJECUTIVO DE SERIES

«Siempre he estado en convenio, incluso, por encima de convenio. Lo del plus de disponibilidad, sí que he tenido un problema. Hubo un momento en que yo pedí una subida de sueldo porque hacía muchas tareas que no solamente eran guión y era enfermizo».

MUJER, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, CREADORA Y DIRECTORA DE PROGRAMAS Y DOCUMENTALES

«El convenio se ha cumplido mal. Lo de las 14 pagas no se ha cumplido hasta hace muy poco. En cuanto a la parte del salario sí se ha cumplido; en la empresa que trabajo se paga el convenio justo. Siempre van al mínimo legal. En cuanto a horarios, al principio no se respetaban, pero luego ya se han puesto a controlar con estos fichajes a través de plataformas para llevar una contabilidad más racional de las horas».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA DE CINE, SERIES Y PROGRAMAS

Parte de los incumplimientos han tenido que ver con el desconocimiento de las condiciones del convenio por los propios guionistas o por las empresas productoras, aunque en este último caso esto se pueda percibir como una excusa.

«En todas las producciones en las que he trabajado he estado siempre por encima del convenio en cuanto a retribución. En otros temas no estoy tan segura. Una cosa que no se ha cumplido nunca en ninguna serie es que se hayan contabilizado las horas extras».

MUJER, 31-40 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADORA DE GUIÓN Y CREADORA DE SERIES, CINE Y OTROS FORMATOS.

«Nunca se ha cumplido. A veces las productoras no están al tanto de las normativas, y otras veces simplemente hacen trampas».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADOR Y DIRECTOR DE PROGRAMAS

«Encuentro que, en muchas productoras, sobre todo en las grandes, está esto de "hecha la ley, hecha la trampa". O sea, en tu contrato sale que cobras todas las pagas, este plus por disponibilidad y todo este tipo de cosas. Pero luego, el sueldo es el que es y todo está prorrateado».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADOR DE GUIÓN Y DIRECTOR DE SERIES Y CINE

4.5. Fórmulas prioritarias de contratación y para la obtención de empleo

En la profesión de guionista hay una amplia variedad de fórmulas para la contratación y la obtención de empleo, cuestiones a las que se dedica este apartado. Respecto a las fórmulas de contratación, en la encuesta se preguntó por las situaciones más habituales y las fórmulas de combinación entre contrato de autónomo y cuenta ajena. El resultado es que el «contrato de autónomo exclusivamente» es el más habitual, con un 44,6 %, seguido de «habitualmente contrato de autónomo y en ocasiones por cuenta ajena» con un 18,9 %. Las dos siguientes modalidades son «habitualmente por cuenta ajena» y «en ocasiones autónomo» con un 14 %, y «por cuenta ajena exclusivamente» con un 11,9 %. La combinación indistinta entre contrato de autónomo y cuenta ajena es la situación menos habitual, con 10,7 %. En el estudio *La escritura de guión en España* (2012) un 62,3 % de los guionistas era autónomo o *freelance*, frente al 25,6 % que se declaraba trabajar para una productora nacional o multinacional⁵³.

53. El uso de una terminología diferente impide una comparación directa de resultados, pero se considera pertinente la referencia porque apunta a una tendencia. *La escritura de guión en España. Un estudio de la profesión*, Fundación Autor/ALMA/FAGA, 2012, p. 42.

Fórmula de contratación habitual como guionista, total y por sexo (n=514).

[%]

■ Total ■ Hombres ■ Mujeres

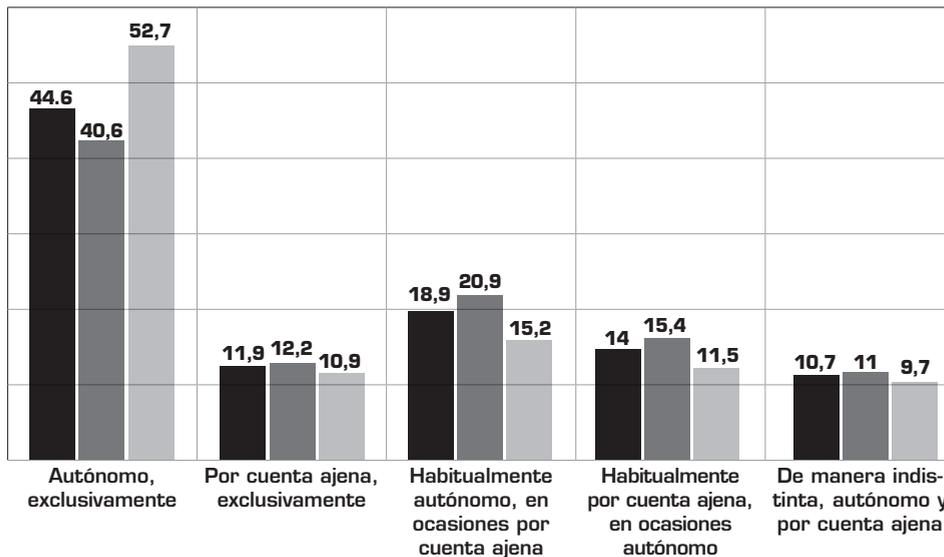


GRÁFICO 30

Profundizar en estos datos con perspectiva de género muestra una notable brecha en la modalidad de contrato de autónomo como modalidad exclusiva de contratación, con un 52,7 % en las mujeres guionistas frente al 40,6 % de los hombres.

Fórmula de contratación habitual como guionista, total y por ámbito (n=514).

[%]

Indica la fórmula habitual de contratación como guionista		Cine	Series	Programas	Documentales	Otros
Autónomo, exclusivamente	44,6	60,4	47,1	10,2	37,6	39,6
Por cuenta ajena, exclusivamente	11,9	3,5	7,8	33	19,8	6,3
Habitualmente autónomo, en ocasiones por cuenta ajena	18,9	16,5	22,2	10,2	17,8	27,1
Habitualmente por cuenta ajena, en ocasiones autónomo	14,0	7,3	12,3	37,5	10,9	18,8
De manera indistinta, autónomo y por cuenta ajena	11	12,3	10,6	9,1	13,9	8,3

TABLA 14

En relación con los ámbitos de trabajo⁵⁴, el contrato de autónomo en exclusividad es la modalidad más habitual para los y las guionistas de cine (60,4 %) de una forma muy mayoritaria, siendo la modalidad de por cuenta ajena exclusivamente la menos habitual (3,5 %). La fórmula del contrato como autónomo exclusivamente es también la principal, aunque con menos peso, para guionistas de series (47,1 %), documentales (37,6 %) y otros formatos (39,6 %). Sin embargo, en el caso de programas, las modalidades más habituales son el contrato por cuenta ajena de forma habitual y el autónomo ocasional (37,5 %) y el contrato por cuenta ajena exclusivamente (33 %), reflejando un trabajo que tiende a articularse en condiciones de dependencia.

En la profesión de guionista hay una amplia variedad de fórmulas para la obtención de empleo, siguiendo la tónica de una industria como la audiovisual basada en mecanismos que tienden más a lo relacional. En general, hay dos fórmulas mayoritarias utilizadas en la profesión para lograr trabajo: el desarrollo de proyectos de manera autónoma (25,3 %) y haber hecho trabajos o tener relación previa con un integrante del equipo de guión o coordinador/a de guión (22,8 %). Por tanto, la iniciativa propia y los contactos con otros profesionales del guión son claves para conseguir trabajo. Otra vía es recibir encargos por la experiencia profesional previa (21 %). Las vías a través de productora, ya sea por la relación laboral existente con ella (14,6 %) ya sea por la relación o trabajos previos con un productor/a o director/a (14,2 %), son menos frecuentes.

Se constata que las vías prioritarias para encontrar trabajo son distintas según el ámbito de actividad profesional. Así, el desarrollo de proyectos de manera autónoma es la fórmula más frecuente en el cine (38,1 %), documentales (33,7 %) y otros formatos (31,3 %). Frente a esto, los trabajos o la relación previa con un integrante del equipo de guión o coordinador/a de guión es la vía más común en los programas de entretenimiento (39,8 %) y series (29 %)⁵⁵. Entre otras formas preeminentes, destaca la experiencia

54. El hecho de que más de la mitad de los participantes en el estudio combinen dos ámbitos de trabajo impide sacar conclusiones definitivas, pero el análisis con esta perspectiva se considera pertinente porque apunta a tendencias.

55. En el ámbito de las series, se aprecia respecto al estudio *La creación de ficción televisiva en España* (Sindicato ALMA, 2019, p. 37) una menor relevancia de la relación con un integrante del equipo de guión o coordinador/a de guión, que pasa del 53,6 % al 29 %, y del desarrollo autónomo de proyectos, que pasa del 19,3 % al 17,4 %, mientras que adquiere mayor énfasis el historial de trabajos previo. Esto se puede relacionar con una tendencia hacia equipos de guión más pequeños y un sistema de desarrollo de proyectos distinto al tradicional.

profesional previa en ámbitos tales como las series (25,6 %), en cine (23,1 %) y en otro tipo de obras audiovisuales (25 %), mientras que los trabajos previos o relación directa con un productor/a o director/a son también una fórmula relevante en el ámbito de los documentales. La relación laboral con la productora solo es una fórmula significativa para los trabajos en el guión de programas de entretenimiento (20,5 %).

Fórmulas para la obtención de empleo, total y por ámbito de trabajo (n=514). (%)

¿Cuál dirías que es la fórmula prioritaria con la que logras en los últimos años tus trabajos como guionista?		Cine	Series	Programas	Documentales	Otros
Desarrollo los proyectos en los que trabajo de manera autónoma	25,3	38,2	17,4	10,2	33,7	31,3
Trabajos previos o relación previa con un integrante del equipo de guión o coordinador/a de guión	22,8	12,3	29	39,8	10,9	10,4
Trabajos previos o relación previa con un productor/a o director/a	14,2	15,4	10,2	14,8	20,8	20,8
Relación laboral con productora	14,6	9,2	15	20,5	14,9	10,4
Encargos recibidos por la experiencia profesional previa	21	23,1	25,6	12,5	17,8	25
Otros	2,1	1,9	2,7	2,3	2	2,1

TABLA 15

En la fase de entrevistas se pudo indagar sobre la relación entre fórmulas prioritarias de contratación y las modalidades de autónomo y cuenta ajena. En este punto se ponen de manifiesto ciclos muy variables en las carreras: hay guionistas que han tenido ciclos largos de contratación en productoras, por lo que la búsqueda de trabajo no es un aspecto prioritario (aunque sí lo sea, por ejemplo, la venta de proyectos).

«Al menos en mi caso, tengo la suerte de estar contratado en una productora que me hace de intermediario y ni siquiera me obliga a pensar una serie o en una línea determinada, sino que me deja pensar libremente y me busca los con-

tactos para intentar ir a vender a una plataforma o una cadena lo que a mí se me ha ocurrido en casa».

HOMBRE, 51-60 AÑOS, GUIONISTA Y PRODUCTOR EJECUTIVO DE SERIES

«La verdad es que he estado por cuenta ajena la mayor parte del tiempo. Es decir, si he estado trabajando once años, podría decir que durante siete años o más he estado trabajando con nómina».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA Y COORDINADOR DE SERIES Y PROGRAMAS DE TELEVISIÓN

«Hace diez años me pusieron en nómina. Es una cosa un poco rara porque, al menos en [ciudad], somos pocos guionistas en nómina. Mi trabajo es asumir encargos o generar proyectos. A veces me pasan un proyecto para darle una nueva visión. A mí me interesaba que me hicieran contrato por temas de edad y por retenciones de cara al futuro».

HOMBRE, MÁS DE 60 AÑOS, GUIONISTA, CREADOR Y PRODUCTOR EJECUTIVO DE SERIES Y DOCUMENTALES

De hecho, para algunos la consolidación profesional va aparejada a desarrollar sus propios proyectos o elegir entre los encargos que se reciben.

«Cuando salí de la universidad tuve la suerte de entrar relativamente pronto a trabajar. Era por cuenta ajena en una productora. Estuve trabajando así siete años. Luego decidí cambiar y dejé ese trabajo fijo para hacerme autónomo. Soy autónomo desde los últimos años. Fue una decisión personal. Yo prefiero ser un poco dueño de mi tiempo y de mis proyectos y así poder elegir. Al estar en una productora durante un tiempo aprendí muchas cosas. Pero llegó un punto en que sentí que estaba un poco estancado, que no estaba progresando más y pensé que la mejor manera de avanzar era salir y buscarme la vida».

HOMBRE, 31-40 AÑOS, GUIONISTA DE CINE, SERIES Y DOCUMENTALES

«En el [año] decidí hacerme autónomo y desde entonces he trabajado siempre así. Me han ofrecido algunas veces otro tipo de contratos y siempre he querido trabajar como autónomo y como independiente para obras concretas. Esta decisión tenía que ver con que en aquel momento arrancaba la crisis y yo estaba trabajando para una productora que tenía prácticamente un único cliente. Me imaginaba que podía descender muchísimo la contratación de ficción porque bajasen los presupuestos y me parecía que era preferible meter yo la pata a que

otros la metiesen por mí. Mi aspiración era que mi trabajo respondiese a lo que a mí me apetecía y no a lo que le apeteciese a otro».

HOMBRE, 51-60 AÑOS, GUIONISTA DE CINE, SERIES, PROGRAMAS Y DOCUMENTALES

«Como guionista prefiero seguir siendo autónomo. Como productor ejecutivo firmo contrato por cuenta ajena. Ser autónomo te hace valorar el trabajo de guión. Cuando trabajas como empleado en una empresa, a menos que tengas una exclusividad muy grande y un sueldo alto, terminas en una situación en la que, si haces cuentas, no llegas a ganar lo que realmente vale el guión».

HOMBRE, MÁS DE 60 AÑOS, GUIONISTA, CREADOR Y PRODUCTOR EJECUTIVO DE SERIES

Sin embargo, en algunos casos, esa forma de trabajar para productoras a través de encargos puntuales ha desembocado en situaciones donde no ha habido remuneración y ofrece menos seguridad, ya que el guionista debe estar permanentemente en la búsqueda de oportunidades profesionales.

«El problema es que nunca me pagan los proyectos, desarrollos o tratamientos que he hecho para productores».

HOMBRE, 51-60 AÑOS, GUIONISTA Y DIRECTOR DE CINE

«Ser autónomo te da una serie de libertades que son muy interesantes a nivel artístico-técnico, pero te acabas acostumbrando a vivir dentro de la inseguridad».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, CREADOR, PRODUCTOR EJECUTIVO Y DIRECTOR DE CINE Y SERIES

En la fase de entrevistas también se preguntó por la situación de los falsos autónomos, una problemática relevante en el sector durante unos años. Varios de los participantes cuentan momentos en sus carreras en los que han sido falsos autónomos.

«Yo he sido un falso autónomo cuando he estado en una productora donde había una oficina a la que tenía que ir para escribir. En aquel momento no estaba facturando para otro sitio. Es decir, trabajaba para ellos, iba a la oficina, tenía unos horarios, pero estaba como autónomo. Te hablo de entre 2016 y 2018, un par de años en los que, viéndolo con perspectiva, claramente fui un falso autónomo».

HOMBRE, 31-40 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADOR Y CREADOR DE SERIES

«He estado muchos años de autónomo y ahora en los últimos años por cuenta ajena. Creo que en general en este mundo, ya no solo los guionistas, cada vez más las empresas prefieren contratar, aunque sea por un tiempo, y que no sean autónomos».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, CREADOR Y DIRECTOR DOCUMENTALES Y PROGRAMAS

«Estuve varios meses fuera, y ahí te das cuenta del problema: ser autónomo y estar de baja. Soy madre sola. No tienes trabajo ni paro, aunque supuestamente seas de la casa, porque lo que realmente eres es un falso autónomo. A raíz de este problema, me acaban despidiendo por una lucha de poder interna, y luego me llevan a otro proyecto de serie, pero ya les exijo un contrato».

MUJER, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADORA DE GUIÓN Y CREADORA DE SERIES

Sin embargo, es cada vez menos habitual debido al mayor control de las inspecciones de trabajo, aunque todavía hay casos puntuales.

«De unos años para acá, creo que ya no existen casos de falsos autónomos a mi alrededor. Por un lado, hace cuatro o cinco años Hacienda se puso seria con esto y afectó a las productoras. Por otro lado, todas las contrataciones que pasan por plataforma están súper regladas y no hay margen de hacer estas trampas».

HOMBRE, 31-40 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADOR, CREADOR Y PRODUCTOR EJECUTIVO DE CINE Y SERIES

«Siempre he sido autónoma. He estado muchas temporadas en una serie diaria, siempre para la misma empresa, y nunca hubo la opción de que fuéramos contratados como trabajadores por cuenta ajena. El falso autónomo, por lo menos hasta ahora, es una práctica bastante habitual en las series diarias».

MUJER, 51-60 AÑOS, GUIONISTA Y DIRECTORA DE CINE Y SERIES

«Tengo la sensación de que ahora se está volviendo tendencia y posiblemente en muchos casos se están dando casos de falsos autónomos. Si te llaman para escribir un capítulo puntual, supongo que se puede considerar que eres un autónomo. Pero en el momento en el que hablamos de más de un capítulo, si te piden una coordinación de guión o, muchas veces, las propias condiciones que te imponen en los contratos de casi exclusividad, de que tienes que estar haciendo versiones infinitas o de que tienes que estar ahí pendiente un poco

para todo lo que te diga, chocan con el modelo de contratación de autónomo». MUJER, 31-40 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADORA DE GUIÓN Y CREADORA DE SERIES, CINE Y OTROS FORMATOS

4.6. El intrusismo profesional

La experiencia de haber sentido intrusismo profesional como, por ejemplo, el supuesto de que personas ajenas al equipo de guión aparezcan en los títulos de crédito correspondientes a guión, le ha ocurrido de una manera esporádica a más de la mitad de los participantes en la encuesta (50,6 %), siendo habitual únicamente para 1 de cada 10 guionistas. También hay un elevado porcentaje del colectivo (38,3 %) que declara que nunca le ha pasado.

Sin embargo, aunque el intrusismo profesional no es un fenómeno frecuente en la trayectoria del profesional del guión, se aprecia una clara brecha de género, teniendo este fenómeno mayor incidencia entre las mujeres. El porcentaje de hombres que declaran que nunca les ha pasado (40,6 %) es mucho mayor que el de mujeres (33,3 %). También se comprueba la mayor incidencia en las mujeres como experiencia habitual (9,6 % en hombres y 14,5 % en mujeres) y esporádica (49,9 % hombres y 52,1 % mujeres).

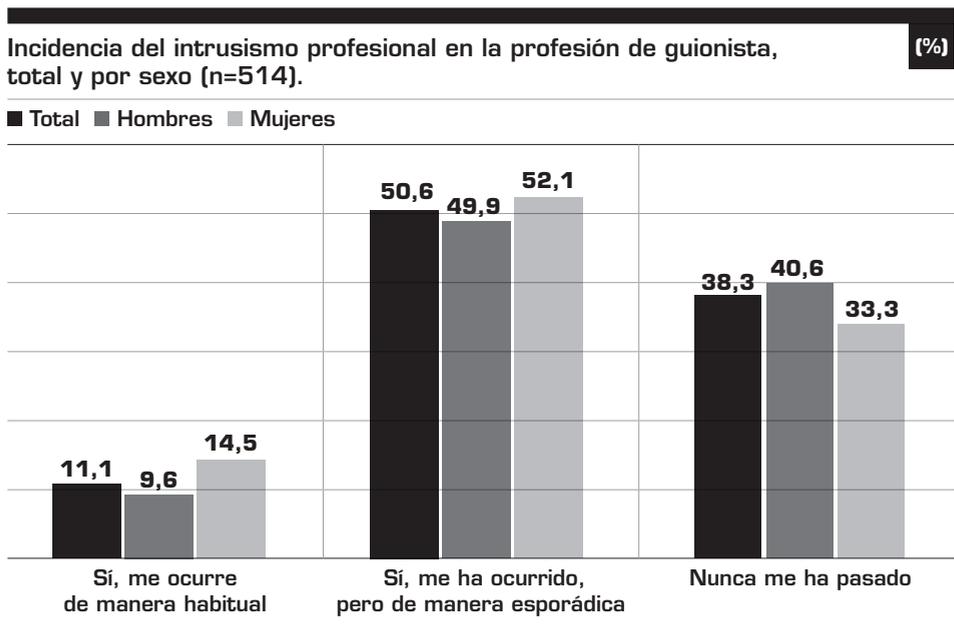


GRÁFICO 31

El análisis de la incidencia del intrusismo por ámbitos de trabajo muestra algunas tendencias significativas. Así, la incidencia del intrusismo es más baja en cine respecto al resto de los ámbitos, con un 43,5 % de guionistas de cine afirmando que nunca les ha ocurrido. También que las peores experiencias, esto es, cuando ha pasado de forma habitual, se encuentran en programas (14,8 %), y series (13,7 %), por encima de documentales (9,9 %), cine (8,8 %) y otros formatos (8,3 %).

Incidencia del intrusismo profesional en la profesión de guionista, total y por ámbito de trabajo (n=514).

(%)

¿Tienes experiencia de haber sentido intrusismo profesional, por ejemplo, con personas ajenas al equipo de guión apareciendo en créditos?		Cine	Series	Programas	Documentales	Otros
Sí, es mi experiencia habitual	11,1	8,8	13,7	14,8	9,9	8,3
Sí, me ha ocurrido, pero de manera esporádica	50,6	47,7	53,9	52,3	47,5	64,6
Nunca me ha pasado	38,3	43,5	32,4	33	42,6	27,1

TABLA 16

La fase de entrevistas permitió conocer con más detalle experiencias con el intrusismo profesional. En este sentido, la mayor parte de las personas que han vivido el intrusismo apunta hacia la figura de los productores y productores ejecutivos que se quedan con créditos de creación.

«Tengo que destacar la labor de ciertos productores ejecutivos piratas de toda la vida, bucaneros que se han puesto como autores de guiones que no han escrito y luego se han llevado el porcentaje en el reparto de derechos de autor».

MUJER, MÁS DE 60 AÑOS, GUIONISTA Y CREADORA DE PROGRAMAS Y SERIES

«He tenido experiencias de intrusismo en los créditos. Pienso en una serie en la que un productor figuraba como creador, aunque solo había dado una idea muy básica que luego desarrollamos los guionistas. Esto no es del todo justo, ya que dar una idea no otorga el título de creador».

HOMBRE, 31-40 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADOR Y CREADOR DE SERIES

«Supongo que a lo mejor habrá algún director, pero sobre todo son productores. En televisión, el director no tiene tanto poder ni tanta capacidad para apropiarse del trabajo de los demás. Ni siquiera se trata de *showrunner*, sino simplemente un productor que a lo mejor un día tuvo una idea y le pidió a alguien que escribiera 30, 40 o 50 folios. Y ya piensa que eso es ser guionista. Porque como cada vez está más devaluado el oficio, pues ya cualquiera que tenga una ocurrencia piensa que eso es ser guionista».

MUJER, 51-60 AÑOS, GUIONISTA Y DIRECTORA DE CINE Y SERIES

«En un proyecto donde los productores se apropiaron del crédito de guión yo hice todo: el desarrollo, el mapa de tramas, incluso, las pre-escaletas. Pero sus nombres aparecen en súper grande mientras que el mío figura en desarrollo en los créditos finales».

MUJER, 41-50 AÑOS, GUIONISTA Y CREADORA DE SERIES Y PROGRAMAS

Sin embargo, también se detectan casos de intrusismo donde los responsables son otras figuras, como los directores/as, traductores de guiones y hasta otro tipo de figuras que aspiran a dedicarse al mundo del guión.

«Hay algún caso de directores que exigen salir como guionistas, pero no escriben una sola escaleta ni una línea de diálogo. Si no escribes, por mucho que asistas a reuniones o des tus puntos de vista, no debes firmar el guión».

HOMBRE, MÁS DE 60 AÑOS, GUIONISTA, CREADOR Y DIRECTOR DE SERIES Y DOCUMENTALES

«Estuve en un proceso para una serie con una productora. Había una estrella implicada como productor que era de gran renombre y que quería colocar a un amigo suyo. [...] Entonces, llegó un momento en el que yo dije que no iba a firmar el guión con una persona que no podía escribir. De hecho, en un momento determinado, asumí la parte de creación y propuse que, aunque no escribiera —que no se debe porque eso está registrado en cuanto a créditos—, tuviera una participación activa en el proceso creativo. Yo le acreditaba como creador, pero como guionista no. El guión, si lo escribo yo, lo firmo yo. No quisieron y cuando ya se paró todo fue muy doloroso».

MUJER, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, CREADORA Y DIRECTORA DE SERIES Y PROGRAMAS

«Cuando llegó el momento de declarar esa obra a [entidad de gestión de derechos], el traductor dijo que quería cobrar derechos de autor de guión. No solo de

traducción, sino también de guión porque consideraba que había hecho, con su traducción, aportaciones de peso al guión y que había mejorado muchas escenas. No es cierto en absoluto porque tradujo el guión y, luego, nosotros lo revisamos. Así lo dijimos nosotros y el productor, que le indicó que tenía su sueldo como traductor y adaptador y que, tal y como recoge [entidad de gestión de derechos], hay una parte de derechos de autor concreta reservada a traductor y adaptador».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, CREADOR Y PRODUCTOR EJECUTIVO DE CINE, SERIES Y PROGRAMAS

El intrusismo se puede ligar a cuestiones de género, ya que como se ha visto la incidencia es mayor entre las mujeres. En las entrevistas también se ha visibilizado una realidad preocupante: la utilización de mujeres no guionistas en créditos con el fin de aprovecharse de forma fraudulenta de los programas de incentivo para el talento femenino.

«Luego hay una cosa muy delicada también. A mí me ha pasado y sé que está pasando: hay mujeres que firman guiones para conseguir puntos para el ICAA. Básicamente son directores que ponen a la novia o a una amiga para intentar conseguir el punto del ICAA. A mí me parece una medida perfectamente entendible, que está bien que se dé mayor puntuación a las mujeres para corregir una desigualdad que es real, pero se está utilizando ese mecanismo, que es adecuado, de manera no adecuada. Obligan a que firmen mujeres u otras personas que puedan dar puntos por otras razones».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, CREADOR, COPRODUCTOR EJECUTIVO Y DIRECTOR DE CINE Y SERIES

En algunos casos el motivo del intrusismo en créditos es meramente económico, con el fin de ostentar derechos de autor, pero también está motivado por lograr un posicionamiento en la industria.

«Cuando los directores han descubierto que van a cobrar, entonces les gusta ponerse ahí de guionistas para llevarse los derechos».

MUJER, 51-60 AÑOS, GUIONISTA Y CREADORA DE DOCUMENTALES Y PROGRAMAS

«He tenido experiencias principalmente con productores ejecutivos que han firmado el «creado por» o el «[ideal original]» o que han pedido incluso firmar guiones. Creo que tiene que ver con afianzarse en una industria que es muy

competitiva. Además, la llegada de las plataformas ha puesto a las productoras y a los productores en un lugar de mayor competencia que antes».

MUJER, 31-40 AÑOS, GUIONISTA Y CREADORA DE SERIES, CINE Y OTROS FORMATOS

«He notado que estos conflictos suelen ser con hombres. A lo mejor es casualidad, pero parecen tener una mayor necesidad de reconocimiento. Ojalá las mujeres lucháramos más por esa visibilidad que nos falta».

MUJER, 51-60 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADORA Y CREADORA DE SERIES DE ANIMACIÓN

Por último, algunos de los participantes en la fase de entrevistas manifiestan impresiones ambiguas en relación con el concepto de intrusismo, tanto con el propio concepto como con las fórmulas que indiquen qué hacer cuando ocurre.

«En algunos proyectos en los que he trabajado, yo he escrito, pero el productor ha estado en reuniones de trabajo intensas, de debate, de idea y eso. Si entendemos que en el crédito de guionistas solo aparece el que teclea, obviamente sí que serían casos de intrusismo, pero creo que, al final, son límites un poco difusos».

HOMBRE, 51-60 AÑOS, GUIONISTA Y CREADOR DE SERIES

«Sí, me ha pasado encontrarme con intrusismo e, incluso, ver gente que se queda derechos de autor sin tener nada que ver. Y te lo encuentras hecho. Ahí tienes dos opciones: liarla parda o no decir nada. Una cosa es discutir un crédito, como decir que no soy solo guionista, porque he hecho más, como estar con los directores, elegir actores o estar en los rodajes. Esto tiene un plus y se llama producción ejecutiva. [...] Pero cuando te llegan los derechos de autor y ves que una persona con un peso únicamente en la producción se queda con el 25 % de argumento... ahí, lo único que hice fue preguntar a [entidad de gestión de derechos] y me dijeron que hablara con mi productora. Entonces, o lo destapo o nada».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, CREADOR, PRODUCTOR EJECUTIVO Y DIRECTOR DOCUMENTALES Y PROGRAMAS

4.7. El reconocimiento por los empleadores de la labor de guionista

Este apartado se dedica a analizar el grado de reconocimiento que los guionistas sienten por parte de sus empleadores, entendiendo este concepto de una manera amplia para incluir formas directas e indirectas. Solo una tercera parte considera su labor bien reconocida (33,5 %), mientras que más de la mitad (53,3 %) siente que ocasionalmente no es

reconocida. De forma minoritaria (13,2 %) la labor de guionista se aprecia como no reconocida.

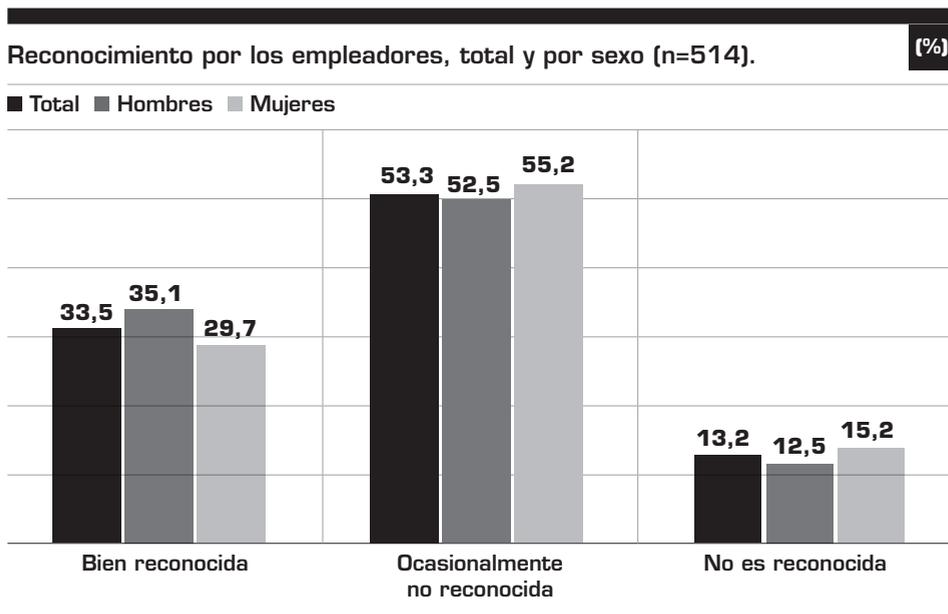


GRÁFICO 32

La brecha de género vuelve a manifestarse en este apartado: menos mujeres guionistas (29,7 %) se sienten bien reconocidas frente a los hombres (35,1 %). Y más mujeres se sienten ocasionalmente no reconocidas (55,2 % frente al 52,5 %) y nunca reconocidas (15,2 % frente al 12,5 %).

En cuanto a los ámbitos de trabajo, destaca que los guionistas que trabajan en programas (17 %) y otros formatos (22,9 %) son los que consideran en mayor porcentaje que su labor no es reconocida por los empleadores. Pero a la vez también son los de programas (35,2 %) y documentales (37,6 %) los ámbitos a los que pertenecen más guionistas que sí se sienten bien reconocidos, mientras que en otros formatos (16,7 %) y en cine (30,4 %) son los que menos. Se pueden encontrar entre las causas una menor proyección profesional, ya sea por el carácter más heterogéneo de los trabajos o por haber otras figuras que obtengan ese reconocimiento (como pueden ser los directores en el caso del cine). Entre los que perciben esta falta de reconocimiento como algo ocasional, los colectivos más amplios son los guionistas de otros formatos (60,4 %) y series (56,3 %).

Reconocimiento por los empleadores, total y por ámbito de trabajo (n=514).

[%]

¿Consideras que tu labor es reconocida por tus empleadores?		Cine	Series	Programas	Documentales	Otros
Bien reconocida	33,5	30,4	32,4	35,2	37,6	16,7
Ocasionalmente no reconocida	53,3	55,8	56,3	47,7	51,5	60,4
No es reconocida	13,2	13,8	11,3	17,05	10,9	22,9

TABLA 17

Merece la pena detenerse en las maneras en las que se materializa esta falta de reconocimiento. La más frecuente es no aparecer en material promocional, lo que le ha ocurrido al 58,2 % de guionistas, que ocasional o recurrentemente no ven reconocida su labor. También tienen una incidencia significativa no ser invitados a ruedas de prensa (55,3 %), no ser invitados a festivales (48,8 %) y no ser invitados a recoger premios (41,2 %). Pero un porcentaje significativo se ha encontrado con otras formas de no reconocimiento (45,3 %), algo sobre lo que se incidió en la fase de entrevistas.

Causas del no reconocimiento de la labor profesional de guionista, total y por sexo (n=342, posible respuesta múltiple).

[%]

■ Total ■ Hombres ■ Mujeres

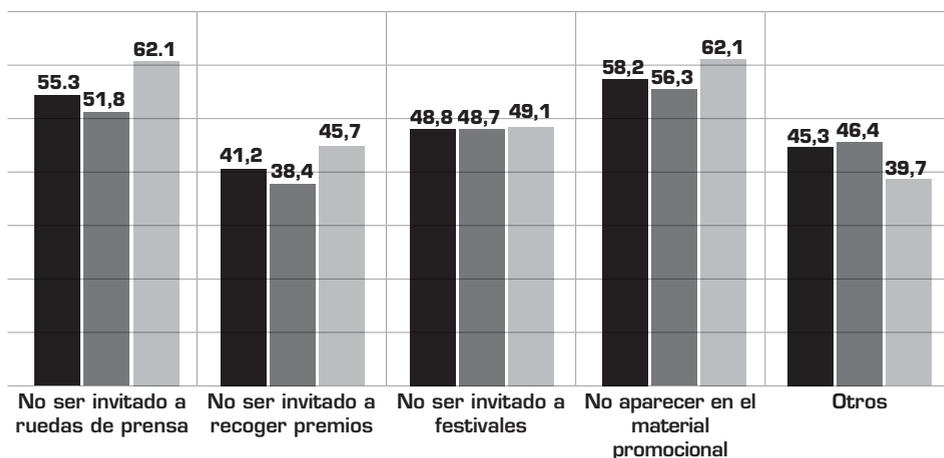


GRÁFICO 33

De nuevo, aquí se manifiesta una significativa brecha de género, con las

mujeres guionistas sintiendo, en porcentajes mucho más altos que los hombres, formas de falta de reconocimiento por sus empleadores en aspectos como no ser invitadas a las ruedas de prensa (62,1 % frente al 51,8 %), no aparecer en el material promocional (62,1 % frente al 56,3 %) y no ser invitadas a recoger premios (45,7 % frente al 38,4 %). El único aspecto donde la brecha es casi inexistente es el apartado de los festivales (49,1 % frente al 48,7 %), lo que se puede relacionar con la conciliación.

En la fase de entrevistas se pudo profundizar en las situaciones donde tenía lugar este reconocimiento por los empleadores, entendiendo a estos de una manera tanto directa como indirecta (se puede estar contratado por una productora, pero el trabajo es para una cadena o plataforma). La principal percepción que se trasladó en la fase de entrevistas es que se trataba de una profesión marcada por su invisibilidad y dificultad de proyección, aunque se han producido cambios en los últimos años.

«Esto pasa mucho, toda la vida. Ahora nos quejamos y lo decimos. Pero sigue pasando constantemente. No te nombran en las notas de prensa, no te invitan a los estrenos, no te dejan estar en el *photocall* y muchas veces directamente te apartan. La falta de visibilidad es algo importante».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, CREADOR, COPRODUCTOR EJECUTIVO Y DIRECTOR DE CINE Y SERIES

«Los guionistas hemos sido absolutamente ninguneados durante muchos años en cualquier tipo de proyección laboral».

HOMBRE, 51-60 AÑOS, GUIONISTA Y PRODUCTOR EJECUTIVO DE SERIES

«Creo que el reconocimiento ha crecido muchísimo. En algunos casos no depende de los festivales, sino de la productora, que elige quién se sube al escenario o quién hace el *photocall*».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, CREADOR Y DIRECTOR DE CINE Y SERIES

«He experimentado tanto la falta de reconocimiento como lo contrario. Por un lado, he notado que el esfuerzo del guionista, que dedica meses a construir una historia, no siempre se valora adecuadamente. En el ámbito de programas, además, el guionista puede estar involucrado en muchas etapas, desde la creación hasta la gestión de entrevistas, pero el reconocimiento recae más en quienes realizan la entrevista.

Por otro lado, en mi último proyecto, tuve la oportunidad de asistir a un festival de cine, donde estuve presente junto con el director y el realizador».

HOMBRE, 31-40 AÑOS, GUIONISTA, CREADOR Y DIRECTOR DE DOCUMENTALES Y PROGRAMAS

Este mayor reconocimiento ha venido motivado por varias causas, valorando especialmente la labor de asociaciones, sindicatos y entidades de gestión de derechos de autor, cuyas actividades han permitido a muchos guionistas tener la proyección que no les dan sus empleadores. También los medios de comunicación están haciendo un esfuerzo por dar importancia a los guionistas en los últimos años, fomentando la difusión pública de su trabajo.

«El reconocimiento público ha sido inexistente. Me he sentido reconocida en las asociaciones cuando me llaman para dar charlas, pero eso es todo».

MUJER, 51-60 AÑOS, GUIONISTA Y CREADORA DE SERIES DE ANIMACIÓN

«Creo que hay un reconocimiento creciente hacia el trabajo de los guionistas, algo que se debe en parte a la labor de asociaciones y sindicatos. Aunque en programas de televisión es raro que se destaque a los guionistas en los créditos o en la promoción de los programas, ya que el enfoque suele estar en los presentadores o, como mucho, en los productores».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADOR Y DIRECTOR DE PROGRAMAS

«Creo que la situación ha mejorado, aunque estamos todavía lejos de la visibilidad que nos gustaría. En los últimos años hay más interés por parte de la prensa y los medios de comunicación especializados, que te llaman para hacer entrevistas y creo que eso nos ayuda».

MUJER, 31-40 AÑOS, GUIONISTA Y CREADORA DE SERIES, CINE Y OTROS FORMATOS

Sin embargo, se aprecia todavía que las productoras no cuidan el reconocimiento a los guionistas que trabajan en sus proyectos, a veces a niveles donde eso no ocasiona ningún esfuerzo de tipo económico, con el fin de acaparar las percepciones positivas que puedan lograr. Por tanto, buscan construir una imagen de marca corporativa frente a la autoral.

«Escribí una adaptación de una novela adolescente muy famosa, pero mi figura fue omitida en la promoción, en las notas de prensa y en la comunicación de la película. Aparecía hasta el último de eléctrico, pero mi figura no estaba porque,

de algún modo, lo que ellos querían era que se asociara el nombre de la autora de la novela al de la película».

HOMBRE, 31-40 AÑOS, GUIONISTA, CREADOR Y PRODUCTOR EJECUTIVO DE CINE Y SERIES

«Tenemos este culto al director o directora. A mí me ha pasado tener que decir "oye, es que no solo lo he escrito, es que la idea de todo esto es mía" y no aparezco en ningún lado, ni en los tuits de la productora».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, PRODUCTOR EJECUTIVO Y DIRECTOR DOCUMENTALES Y PROGRAMAS

«Considero que no se le da ningún reconocimiento público. Por otro lado, sí que percibo que la gente de la calle le da importancia al guión; la gente valora y sabe lo que es un guionista. Son los propios jefes los que te anulan y aniquilan».

MUJER, MÁS DE 60 AÑOS, GUIONISTA DE SERIES

Esto se está poniendo de manifiesto con la llegada de las plataformas, que a veces optan por prestar más atención, e incluso valorar, a las figuras creativas como elemento de venta.

«Todavía existe una tendencia a invisibilizar al guionista en comparación con otras figuras más mediáticas como los directores o algunos productores. Sin embargo, las plataformas que adoptan una mentalidad más similar a la de Estados Unidos tienden a ofrecer un mejor reconocimiento a los guionistas, tanto en términos de visibilidad mediática como de compensación económica».

HOMBRE, 31-40 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADOR Y CREADOR DE SERIES

«Que se olviden de ti en la fiesta de final de rodaje parece lo normal porque has trabajado al inicio de todo y nadie en el equipo te conoce. Quizá en los últimos tiempos, sobre todo con la irrupción de las series como producto con más prestigio, sobre todo en las plataformas, se ha revalorizado la figura del guionista. Y que los guionistas puedan ir directamente a las plataformas sin la necesidad de pasar por un productor ha facilitado esto porque, al final, el origen de ese proyecto es el guionista».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADOR DE GUIÓN Y DIRECTOR DE SERIES Y CINE

«Se nota a la hora de vender proyectos: nos ha pasado con la productora estar

desarrollando proyectos y a la hora de venderlo no llamarte».

HOMBRE, 31-40 AÑOS, GUIONISTA DE SERIES

De hecho, de la fase entrevistas se deriva una insatisfacción importante no solo con la proyección profesional externa (por ejemplo, aparecer en materiales de prensa o ser invitados a festivales), sino la proyección interna, esto es, la ausencia de un rol dentro de los procesos de venta y producción más allá de la escritura de guión. Y con este reconocimiento interno van también las propias condiciones laborales y la remuneración. Es a esto a lo que refieren muchos de los guionistas cuando se les pregunta por esas otras situaciones de no reconocimiento (45,3 % en la encuesta).

«Hay mucho desconocimiento del trabajo que hace el guionista, incluso, dentro de la profesión, porque muchas veces empezamos a trabajar antes de que llegue el resto de la gente y estamos como aislados del resto del equipo».

MUJER, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADORA Y CREADORA DE SERIES Y PROGRAMAS

«Ahora los guionistas tenemos mucha más presencia en prensa, en redes sociales y en la esfera pública. La gente sabe que existe esta profesión, puede citar algún nombre de guionista y creo que, cuando se venden películas, a veces, incluso, el guionista es un valor añadido. De puertas para dentro sigue habiendo un desprestigio importante hacia la figura del guionista por parte de productores, directores, actores, cadenas y plataformas».

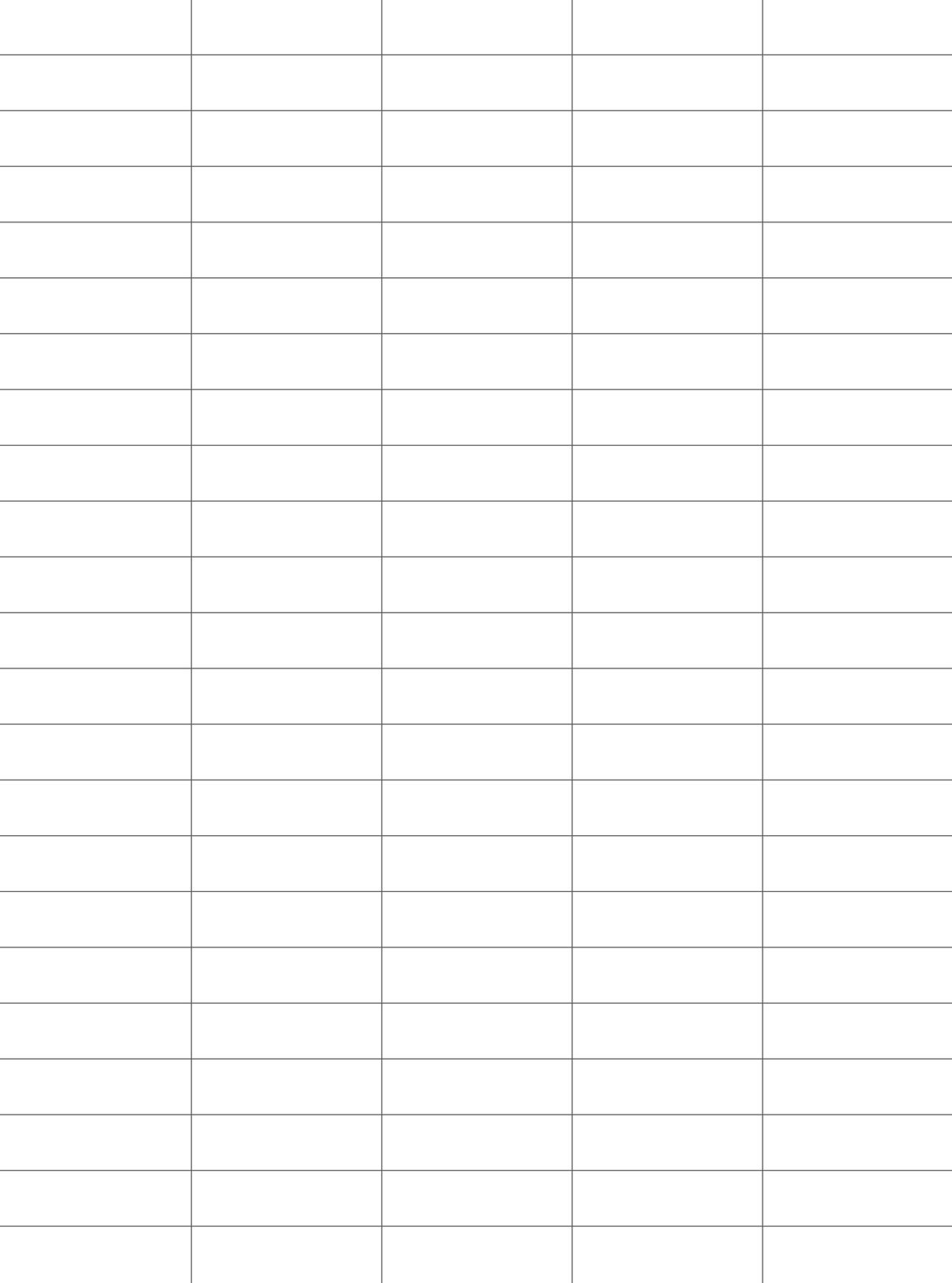
HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, CREADOR Y PRODUCTOR EJECUTIVO DE CINE, SERIES Y PROGRAMAS

«No alcanzo a entender esta dinámica en la que el guionista desaparece en cuanto entrega el trabajo. Creo que un proyecto se puede beneficiar mucho del guionista. Tampoco llego a entender que no se invite a los guionistas a la lectura de guión, en la que están todos los miembros o equipos que van a participar en el rodaje. Tienes a una persona que lleva un año o tres dándole vueltas a una idea, que tiene muchísima información sobre la historia y se decide prescindir de esta persona en procesos posteriores».

MUJER, 31-40 AÑOS, GUIONISTA DE CINE Y OTROS FORMATOS

«A mí el reconocimiento que me importa es por parte de la industria. Y el reconocimiento en una sociedad capitalista es el dinero y el poder de decisión. A mí me da igual que me inviten a una presentación. El verdadero problema es que realmente el trabajo no está económicamente remunerado o recompensado».

MUJER, 51-60 AÑOS, GUIONISTA Y DIRECTORA DE CINE Y SERIES



PARTE 5

LOS INGRESOS ECONÓMICOS EN LA PROFESIÓN DE GUIONISTA

En esta parte se tratan los ingresos económicos de la profesión de guión con el fin de constatar con datos objetivos una de las características propias de esta profesizzón, esto es, la irregularidad de los ingresos económicos debidos a la intermitencia en la actividad profesional. Se parte de un análisis de la situación profesional en la actividad de guión y su compatibilidad con otras actividades profesionales. También se aborda el porcentaje de desarrollos remunerados producidos, aspecto sobre el que hasta ahora no se han tenido muchos datos, pero que condiciona esta actividad profesional. Se pone cifra a la media de ingresos netos percibidos por la labor de guionista para así establecer la estructura de ingresos del conjunto del colectivo de guionistas, dimensionando las diferencias económicas existentes en la profesión. Por último, también se incluye un apartado dedicado a los ingresos medios por derechos de autor por actividad como guionista en los últimos cinco años⁵⁶.

5.1. Compatibilización profesional en la actividad de guión e ingresos por otras actividades relacionadas con el sector profesional

Existen dos situaciones laborales mayoritarias en el sector del guión. La primera es aquella donde la dedicación profesional principal es la escritura de guiones, aunque se tengan otras fuentes de ingresos sin cuantía relevante (una situación a la que responde el 44 % de la muestra). La segunda situación es la que compatibiliza el trabajo de guión con otras actividades profesionales en el sector audiovisual tales como dirección, producción, do-

⁵⁶ Los datos de este capítulo se presentan redondeados con un decimal, por lo que la suma directa puede no ser equivalente al 100 %.

cencia de audiovisual, etc. (39,1 %). La compatibilidad del trabajo de guión con otras actividades profesionales ajenas al audiovisual es una situación minoritaria (11,3 %). Por último, hay un escaso porcentaje (5,6 %) cuya dedicación profesional es, básicamente, a actividades ajenas al guión, lo que al final acaba abocando en muchos casos al abandono de la profesión.

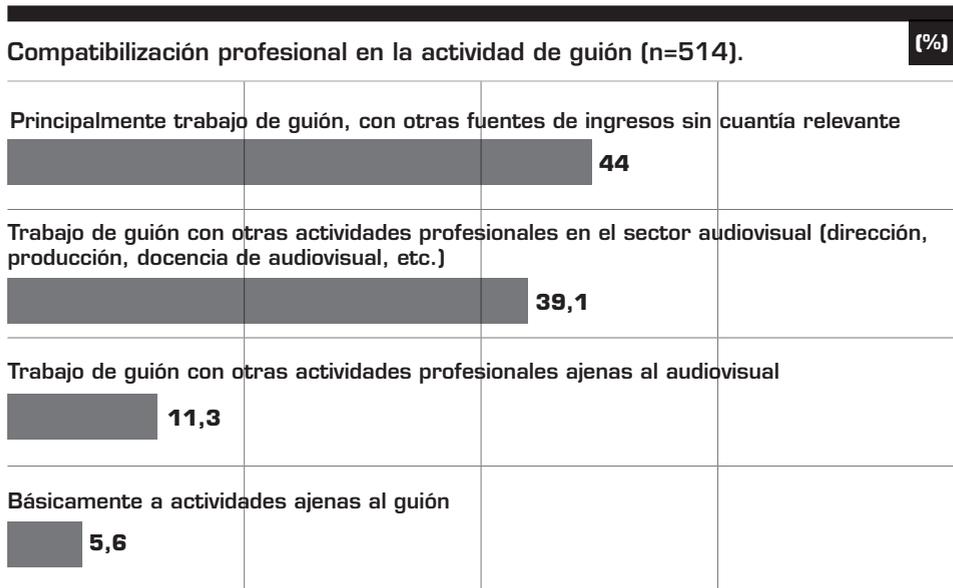


GRÁFICO 34

Resulta de interés conocer un perfil que agrupa a más de la mitad (50,4 %) de los participantes en la encuesta, los que compatibilizan el guión con otras actividades del sector audiovisual (39,1 %) o ajenas a este (11,3 %). Para estos, el guión es la actividad principal solo en el 41,7 % de los casos. Aquí encontramos un mayor porcentaje de mujeres que de hombres para los que el guión es su actividad principal (50 % frente al 39,3 % de los hombres), aunque no se puede deducir si esto es debido a contar con mejores oportunidades o tener más dificultades en la conciliación.

En cuanto a los ámbitos de trabajo, los dos únicos donde el guión es la actividad principal (entre los guionistas que compatibilizan su trabajo con otras labores) son las series (57,1 %) y los programas (56,3 %). Por el contrario, se encuentran por debajo de la media los guionistas de cine (38 %), documentales (33,8 %) y otros formatos (20,6 %).

Porcentaje de guionistas para los que el guión es su actividad principal entre quienes compatibilizan con otras actividades, total y por sexo (n=259). (%)

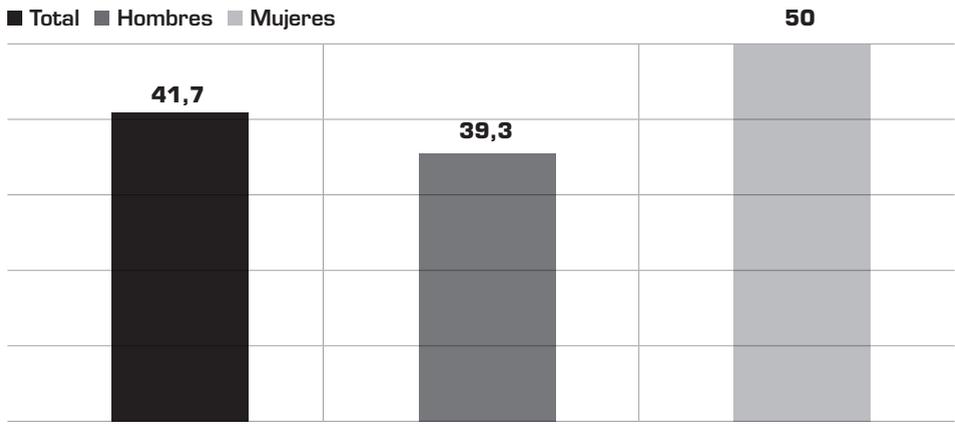


GRÁFICO 35

Porcentaje de guionistas para los que el guión es su actividad principal entre quienes compatibilizan con otras actividades, por ámbito de trabajo (n=259). (%)

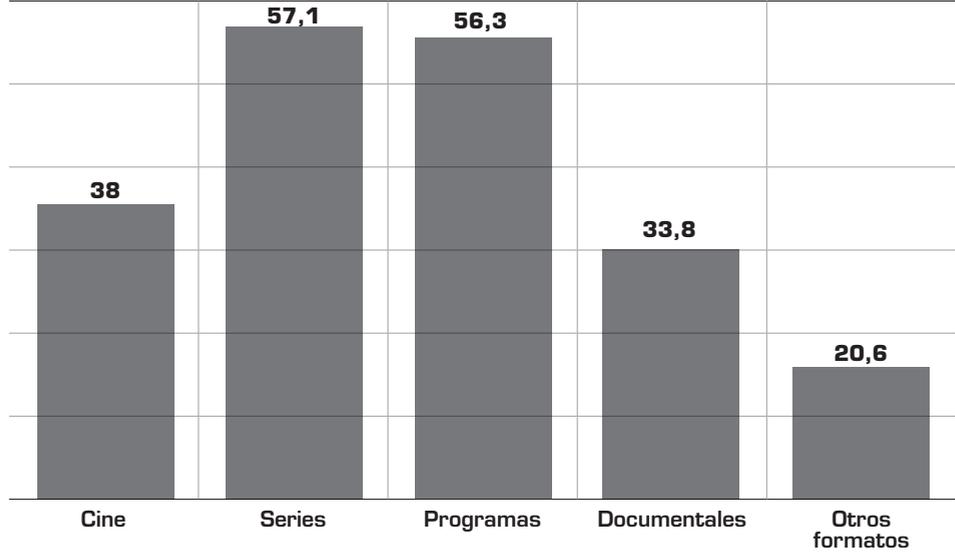


GRÁFICO 36

Según se ha mostrado en el punto anterior, es frecuente que el trabajo de guión se complemente con ingresos procedentes de otras actividades profesionales relacionadas con el sector audiovisual. El caso más frecuente es compatibilizar la profesión de guión con otros trabajos como conferencias y co-

loquios (54,7 %), seguido de la docencia sobre el audiovisual (53,1 %). A su vez, la producción o dirección (43,8 %) y los encargos ocasionales, tales como la revisión de guiones o similares (35,8 %) conforman porcentajes significativos entre las fuentes complementarias de ingresos para los y las guionistas.

Tipo de actividades profesionales complementarias relacionadas con el sector audiovisual (n=514, posible respuesta múltiple).

(%)

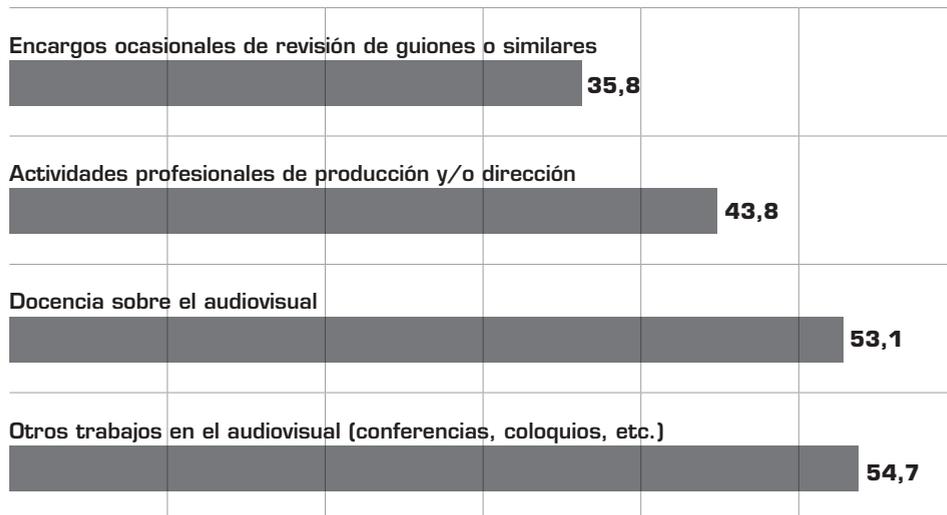


GRÁFICO 37

En la fase de entrevistas se pudo profundizar sobre los diferentes grados de compatibilización de la escritura de guiones con otro tipo de actividades del sector audiovisual y ajenas a él. Entre estas actividades, destaca la docencia del audiovisual como una actividad frecuente, que a veces es un complemento y en otros casos es la principal, pues permite evitar recurrir a otras actividades ajenas.

«Hago cositas muy pequeñas de docencia en escuelas de cine y universidades. Son días sueltos. Me gustaría hacer más, la verdad».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, CREADOR Y DIRECTOR DOCUMENTALES Y PROGRAMAS

«Más bien compatibilizo con cosas puntuales, como alguna asesoría de guión en programas o laboratorios, *mentoring* o análisis. También docencia pura y dura. Hace años daba clases semanales, pero eso ya lo dejé hace bastante tiempo. La mayoría de las veces estos trabajos consisten en que me llaman para algo pun-

tual, como una productora que conozco donde quieren que revise un guión, o un laboratorio o un programa de mentoría o un jurado ».

MUJER, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, CREADORA DE CINE, SERIES Y PROGRAMAS

«Como secundaria tengo la docencia, doy clases en varios másteres, pero es muy secundaria, no me gana la vida con eso. Puede haber habido alguna vez que me ha venido bien, pero es como un complemento ».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, CREADOR, COPRODUCTOR EJECUTIVO Y DIRECTOR DE CINE Y SERIES

Pero también hay otro tipo de actividades con el fin de poder asegurar una cierta seguridad económica ante los vaivenes de la profesión y la falta de continuidad laboral.

«Mi actividad principal es el guión. Lo compatibilizo con muchas otras tareas, ya que depender exclusivamente de una sola fuente de ingresos es arriesgado. Además de guiones, escribo cuentos, desarrollo videojuegos y colaboro con algunas empresas. También doy clases en algunos másteres, asesoro a asociaciones... ».

MUJER, 51-60 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADORA Y CREADORA DE SERIES

«El guión es mi actividad principal en términos de ingresos al año. Pero también tengo actividades ajenas. Por ejemplo, trabajo de jurado, que es como de revisor. También evaluando proyectos y en docencia. Además de montar vídeos, grabar cosas tipo *gigs* de un concierto... También otras cosas que no tienen que ver con el audiovisual, como la hostelería ».

HOMBRE, 30 O MENOS AÑOS, GUIONISTA, CREADOR Y DIRECTOR DE CINE, SERIES Y OTROS FORMATOS

Algunos de los guionistas cuentan que se ven abocados incluso a actividades ajenas al audiovisual ante la ausencia de ingresos, ya que incluso las actividades como la docencia no siempre están disponibles para profesionales sin un perfil alto. Esta última circunstancia explica el abandono de la profesión y la dificultad que tienen los más jóvenes para poder abrirse hueco.

«Mi actividad principal ha sido la docencia. El guión ha sido secundario. Pero bueno, he sido hasta niñera los veranos para seguir estudiando. Gracias a Dios no me he visto en la hostelería porque al terminar de estudiar me puse a trabajar

en la escuela. Pero a día de hoy todavía le echo un cable a mi padre en el trabajo para poder llegar a fin de mes».

MUJER, 30 O MENOS AÑOS, GUIONISTA Y DIRECTORA EN CINE Y OTROS FORMATOS

«Mi actividad económica principal, por desgracia, es ajena al audiovisual. No tengo ingresos irregulares ahora mismo por revisión de guiones, dirección o producción. [...] Me he tenido que buscar la vida fuera del sector, sobre todo después de la crisis. Durante un tiempo el guión me aportaba ingresos, pero luego tuve que buscar otro tipo de trabajos. Intenté la docencia, pero también es un mundo muy cerrado. Me saqué un certificado de docencia, pero no sirvió. Los guionistas que más trabajan son los que también dan clases. Se habla siempre de los actores, pero yo he trabajado el cuádruple de lo que trabaja un actor. Desde trabajos manuales, de camarero o barrendero».

HOMBRE, 51-60 AÑOS, GUIONISTA Y DIRECTOR DE CINE

5.2. Actividades remuneradas en el guión: desarrollos y proyectos emitidos/producidos

La fase de desarrollo de un proyecto es clave en el sector audiovisual. Es la primera etapa donde se aúnan tanto el proceso creativo (al describir o explicar cómo será la futura obra audiovisual, aunque sea de manera germinal) y el proceso de producción, ya que esta fase generalmente sirve para decidir si se produce (*greenlight*) una serie, película u otro tipo de programa audiovisual. En consecuencia, en este apartado del estudio la finalidad es doble. Por un lado, se pretende conocer la importancia de los desarrollos dentro de la profesión de guionista y, por otro, establecer el porcentaje de éxito, es decir, si se acaban produciendo.

Una mayoría de los y las guionistas participantes en la encuesta (66,3 %) afirman haber participado tanto en el guión como en el desarrollo de películas, series o programas que se han producido o emitido, mientras que solo un 8,9 % han participado únicamente en desarrollos. Es decir, para casi 8 de cada 10 guionistas los desarrollos han sido parte de su labor profesional. La participación en películas/series/programas, pero no en su fase desarrollo, tiene un porcentaje menos significativo (19 %). Es muy minoritario el caso de los guionistas que no han trabajado durante el periodo que abarca este estudio, pero han cobrado derechos de autor por trabajos previos (5,4 %), lo que indica la validez del estudio para el conocimiento de los profesionales del guión en activo.

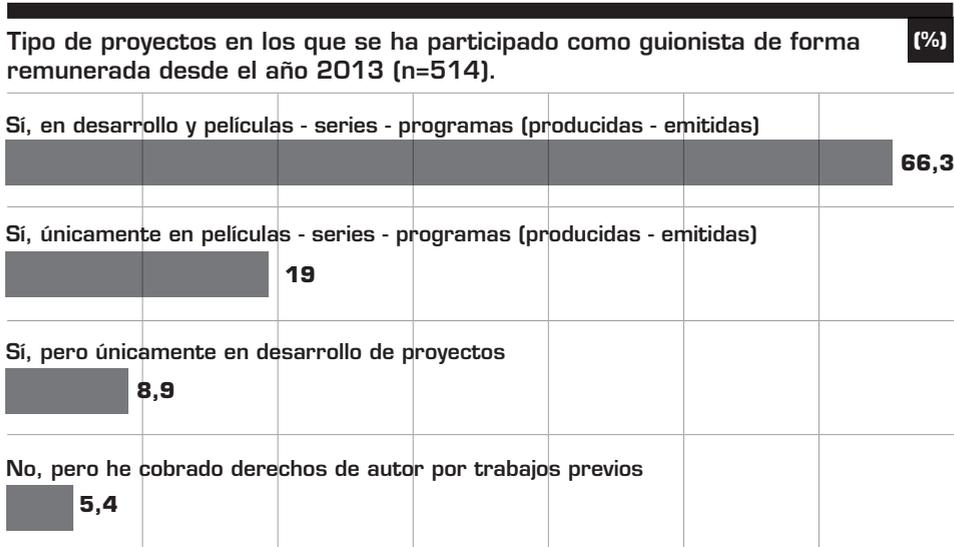


GRÁFICO 38

Respecto a la materialización de los proyectos, solo un porcentaje minoritario (7,5 %) afirma que se han producido todos sus desarrollos, con las otras opciones obteniendo resultados similares: no se han producido entre el 1 % y el 25 % (28,2 %), no se han producido entre el 26 % y el 50 % (23 %), no se han producido entre el 51 % y el 75 % (19,9 %), y no se han producido entre el 75 % y el 100 % (21,4 %). En general, la experiencia de los guionistas participantes en la encuesta señala un cierto grado de éxito de los proyectos desarrollados en este periodo.

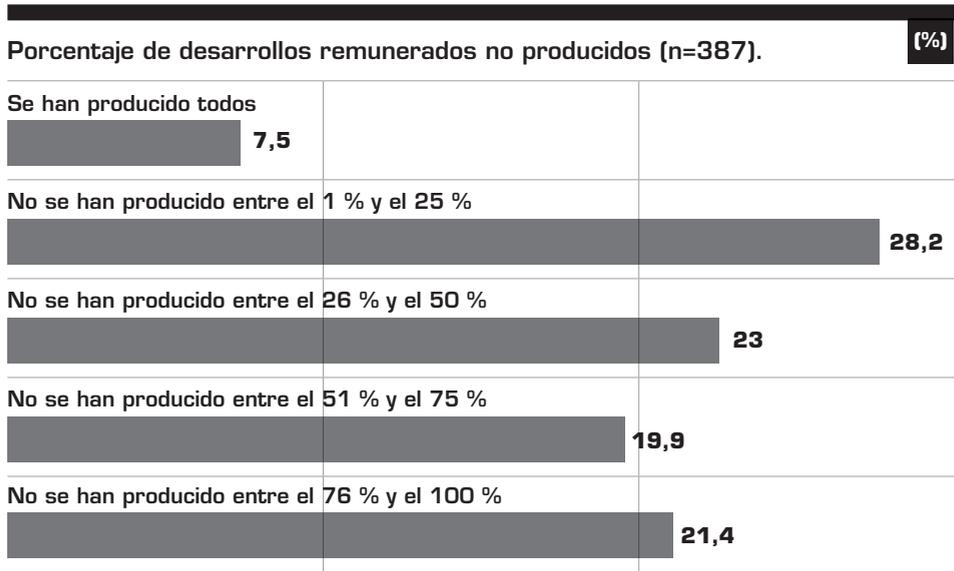


GRÁFICO 39

En la fase de entrevistas, se pudo profundizar sobre el papel que tienen los desarrollos en la profesión de guionista. Una percepción recurrente es que pueden generar un espejismo sobre la profesión, por lo que supone en términos retributivos o por el escaso reconocimiento que brinda ese trabajo cuando se realiza dentro de estructuras de productoras.

«Puedes creer que la venta de un desarrollo es una fortuna, pero muchas veces se convierte en un caramelo envenenado, porque un desarrollo equivale a muy poco sueldo para un guionista si lo prorrateas en el tiempo que le dedicas, ya sea una serie o una película, especialmente las películas. Y hay muy pocos desarrollos que salgan realmente adelante».

HOMBRE, 51-60 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADOR DE GUIÓN Y PRODUCTOR EJECUTIVO DE SERIES

«Me han pagado todos los desarrollos, ya sea más o menos. Ha habido gente más avara que los ha pagado mal. No trabajo gratis. Lo digo ahora y desde que empecé. Me encanta mi profesión, pero trabajo por dinero, como todos».

MUJER, MÁS DE 60 AÑOS, GUIONISTA DE SERIES

«En la mayoría de los casos en los que estaba contratado de forma fija, el trabajo en los desarrollos no producidos estaba incluido dentro de mi jornada laboral y, por lo tanto, era remunerado. Pero también he vivido situaciones en las que, pese a haber trabajado para empresas, no se remuneraba el tiempo dedicado a jornadas creativas o a propuestas no garantizadas. A veces, me han pedido que participara en este tipo de jornadas sin compensación económica, bajo la premisa de que, si el proyecto salía adelante, se me pagaría después. Esto me ha llevado a rechazar trabajos».

HOMBRE, 31-40 AÑOS, GUIONISTA, CREADOR Y DIRECTOR DE DOCUMENTALES Y PROGRAMAS

Para otros, los desarrollos están ligados a poder entrar o afianzar una posición dentro de la industria, y su remuneración ha dependido de subvenciones, premios o laboratorios.

«Solo 1 de cada 10 desarrollos sale adelante. Algunos de los que no han salido adelante han sido remunerados porque han entrado en laboratorios o residencias, pero realmente la mayoría son desarrollos propios».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, CREADOR, PRODUCTOR EJECUTIVO Y DIRECTOR DE CINE Y SERIES

«Ha habido algunos proyectos que hemos desarrollado por cuenta propia, sin que fuera un encargo, sin ganar nada y que luego, afortunadamente, hemos conseguido vender o han conseguido una subvención y hemos ganado algo para acabar de desarrollarlo. La mayoría de los que he desarrollado serían así, sin remuneración de entrada».

HOMBRE, 31-40 AÑOS, GUIONISTA DE CINE, SERIES Y DOCUMENTALES

En general, los participantes en el estudio han ido siendo más exigentes con la remuneración de los desarrollos conforme han ido consolidando sus carreras y comprobando que esta compensación era señal de un compromiso mayor por parte de las productoras.

«A veces me han pagado por los desarrollos y otras no. A mí me contratan y me pagan un desarrollo, si no, no lo haría. Esto en los últimos años, antes era más laxo. Ahora me los pagan salvo que sea una cosa que yo quiera desarrollar o unas circunstancias muy concretas con productores que son amigos. Se me paga mucho más en series, porque en cine no hay industria. En cine vas más de francotirador, y lo otro es más un trabajo».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADOR Y CREADOR DE CINE Y SERIES

«He tenido muchísima suerte porque el 95% se ha producido. He cobrado desarrollos porque los he peleado a muerte. Es decir, no los he cobrado porque me hayan dicho que me pagan y, si no sale, no pasa nada. Los he cobrado porque ha habido un trabajo de negociación duro de hacer entender que esto es un trabajo».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, CREADOR Y PRODUCTOR EJECUTIVO DE CINE, SERIES Y PROGRAMAS

El éxito de los desarrollos es un ejemplo del carácter cíclico de la profesión, con altibajos en la tasa de materialización de proyectos. Cuando se logra sacar uno adelante con éxito, esto sirve de acelerador para otros.

«También es verdad que, a nivel laboral, cuanto más metido estás en la industria o más reconocimiento tienes por parte de esta, los proyectos te llegan más empaquetados. No soy un guionista que esté en su casa pensando cosas, escribiéndolas y, luego, las intenta vender. Todo lo contrario. Me siento muy cómodo y me gusta que los productores y directores vengan a mí buscando esa ayuda o ese guión que necesitan. Por lo tanto, cuanto más te profesionalizas, esos pro-

ductores y directores más se acercan a ti, tienen más consistencia y es más fácil que levanten el proyecto».

HOMBRE, 31-40 AÑOS, GUIONISTA, CREADOR Y PRODUCTOR EJECUTIVO DE CINE Y SERIES

«Digamos que di un escalón de guionista a coordinadora de guión y de ahí percibí que se me abrieron un poco algunas puertas para vender proyectos y para demostrar que puedo ser solvente a la hora de llevar un proyecto adelante de cara a productoras y plataformas».

MUJER, 31-40 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADORA DE GUIÓN Y CREADORA DE SERIES, CINE Y OTROS FORMATOS

«En los últimos seis o siete años el porcentaje de proyectos desarrollados y producidos es altísimo. Prácticamente todo lo que he querido hacer lo he hecho. Pero hasta entonces el porcentaje era ínfimo. Si la teoría es la del 10 % (es decir, que se produce 1 proyecto de cada 10), yo recuerdo no llegar a ese 10 % ni de broma».

HOMBRE, 51-60 AÑOS, GUIONISTA DE CINE, SERIES, PROGRAMAS Y DOCUMENTALES

5.3. Media de ingresos netos por la labor del guionista

En este apartado se analizan los ingresos medios anuales de los participantes en la encuesta, incluyendo otras variables como la perspectiva de género y los ámbitos de trabajo. En primer lugar, 6 de cada 10 guionistas cobran de forma neta hasta 30 mil euros anuales (la cifra más cercana al salario medio bruto anual en 2022 en España)⁵⁷, correspondientes a los tramos de «menos de 10 mil euros» (23,5 %) y «entre 10 mil y 30 mil euros» (34 %). Y 4 de cada 10 se sitúan por encima de los 30 mil euros netos al año: «entre 30 mil y 60 mil euros al año» (24,5 %), «entre 60 mil y 100 mil euros al año» (13 %) y «una media superior a 100 mil euros al año» (4,9 %).

El análisis con perspectiva de género aporta señales positivas para la situación de las mujeres guionistas. La distribución de ingresos medios netos indica que en los tramos inferiores a 30 mil euros se sitúan el 60 % de los hombres guionistas y el 52,1 % de las mujeres. En los superiores a 30 mil euros, el 40 % de los hombres guionistas y el 47,9 % de las mujeres. De hecho, las mujeres se sitúan en la distribución de salarios en porcentajes

57. Se toma de referencia esta cifra porque es la más cercana al salario medio bruto en España según los datos más reciente del INE en el momento de redacción del informe. Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596.

superiores a los hombres en todos los tramos por encima de 10 mil euros netos al año, con excepción del superior, el correspondiente a más de 100 mil euros (3 % mujeres frente al 5,8 % de hombres).

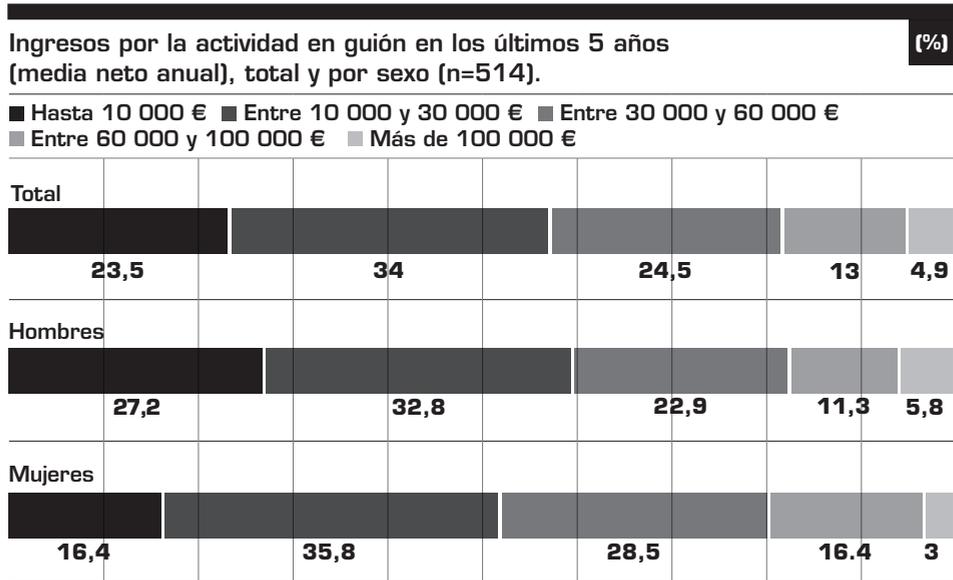


GRÁFICO 40

La comparación del estudio *Los guionistas en España* (2004) se hace compleja por la evolución de salarios en estas dos décadas, pero se puede utilizar una referencia⁵⁸. Según el INE⁵⁹, el salario medio en España ha pasado de 18 677 euros en 2005 a 26 949 euros en 2022, lo que supone un incremento del 44,3 %. En dicho estudio, se indicaba que el 61,2 % de los guionistas cobraban menos de 18 mil euros anuales⁶⁰, lo que marca que, más allá de la cifra bruta, los guionistas en España no han visto mejorada su situación dentro de las estructuras retributivas. Por otro lado, también cabe destacar que los datos a nivel europeo indican una media de ingresos de 30 838 euros para los guionistas y una mediana de 20 000⁶¹.

58. Se utiliza únicamente este estudio para la comparación al considerar que los datos económicos de *La escritura de guión en España. Un estudio de la profesión* (Fundación Autor/ALMA/FAGA, 2012) corresponden a la Gran Recesión en España, lo que afectó a los ingresos de la profesión de guionista.

59. Dato del salario medio anual en España correspondiente a 2005 disponibles en: <https://www.ine.es/prensa/np441.pdf>.

60. *Los guionistas en España*, Fundación Autor/ALMA, 2004, p. 38.

61. *Behind the screens. European survey on the remuneration of audiovisual authors*, Federation of European Film Directors (FERA)/Federation of Screenwriters in Europe (FSE), 2019, p. 45.

En cuanto a los ámbitos de trabajo, las series presentan la distribución salarial más favorable para los guionistas. Solo el 40 % gana menos de 30 mil euros anuales (9,6 % gana hasta 10 mil y 30,4 % entre 10 mil y 30 mil), mientras que el 60 % supera esa cifra (30,4 % gana entre 30 mil y 60 mil; 21,8 % entre 60 mil y 100 mil, y un 7,8 % más de 100 mil). Le siguen el trabajo en programas, con una distribución opuesta: el 57,9 % gana menos de 30 mil euros (13,6 % hasta 10 mil y 44,3 % entre 10 mil y 30 mil), mientras que el 42 % se sitúa por encima (38,6 % entre 30 mil y 60 mil, 1,1 % entre 60 mil y 100 mil, y 2,3 % más de 100 mil). En el cine, los ingresos están más repartidos: el 63,1 % gana menos de 30 000 euros (31,2 % hasta 10 mil y 31,9 % entre 10 mil y 30 mil), el 17,3 % entre 30 mil y 60 mil, el 15,8 % entre 60 mil y 100 mil, y un 3,8 % más de 100 mil. En el ámbito de los documentales, el 74,2 % gana menos de 30 mil (37,6 % hasta 10 mil y 36,6 % entre 10 mil y 30 mil), el 19,8 % entre 30 mil y 60 mil, y solo el 6 % supera los 60 mil (3 % entre 60 mil y 100 mil y 3 % más de 100 mil). Por último, en otros formatos se concentra la mayor precariedad salarial: el 83,3 % gana menos de 30 mil (58,3 % hasta 10 mil y 25 % entre 10 mil y 30 mil), el 14,6 % entre 30 mil y 60 mil, y apenas un 2,1 % supera los 100 mil, sin registros en el tramo de 60 mil a 100 mil.

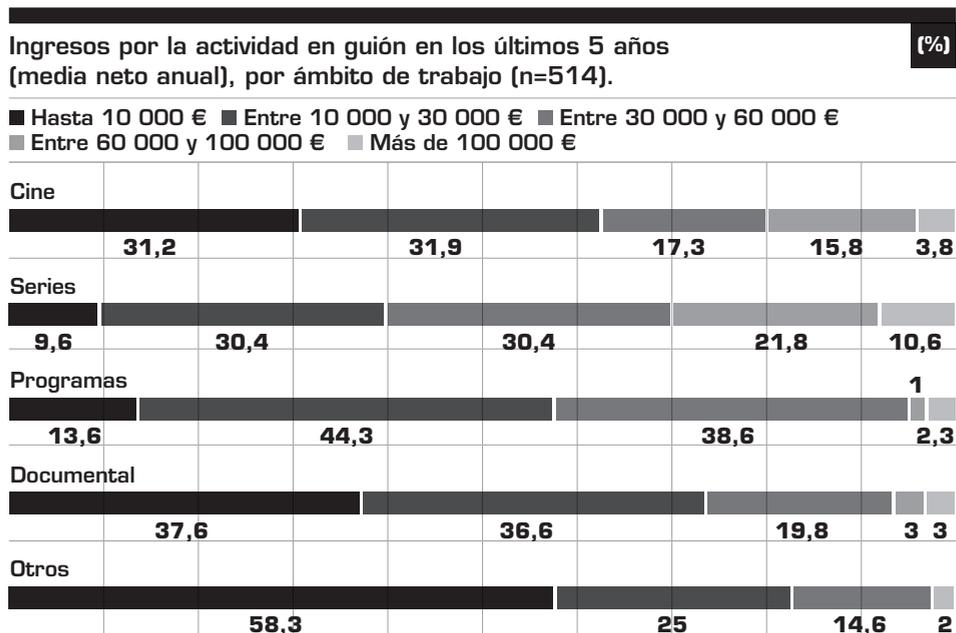


GRÁFICO 41

Merece la pena destacar algunos de estos datos. Por ejemplo, los guionistas que más se sitúan en el tramo más precario de ingresos, el correspondiente a «hasta 10 mil euros», son por orden: otros formatos (58,3 %), documentales (37,6 %), cine (31,2 %), programas (13,6 %) y series (9,6 %). Sin embargo, el 16,9 % de los guionistas de cine ingresan 60 mil o más euros al año, solo superados por el 29,7 % de los guionistas de series, frente al 6 % de los guionistas de documentales, el 3,4 % de los guionistas de programas y el 2,1 % de los guionistas de otros formatos. Es decir, aunque la mayor parte de los guionistas de cine tienen sueldos medios inferiores a los guionistas de programas, tienen la opción de aspirar a los salarios más altos, mientras que para estos segundos eso es prácticamente imposible. Igualmente, destacan los salarios netos bajos de los guionistas de otros formatos (un 83,3 % ingresa menos de 30 mil euros anuales).

5.4. Los ingresos por derechos de autor

Por ingresos de derechos de autor consideramos aquellas remuneraciones económicas que perciben los autores asociados a una de las dos entidades de gestión colectiva de derechos de autor existentes en el ámbito audiovisual en España, es decir, SGAE y DAMA. Dichas entidades administran y reparten estos ingresos por la utilización que hacen los usuarios tales como televisiones, salas de cine, plataformas digitales, etc., de las obras audiovisuales creadas por sus socios. Además, las entidades de gestión realizan actividades formativas y promocionales de las obras audiovisuales y otorgan premios y ayudas asistenciales para sus representados.

Los derechos de autor son importantes, bien por constituir una parte relevante de sus ingresos como profesionales, bien por ser un complemento a sus rentas profesionales. Por segmentos de rentas autorales, el 16,3 % de la profesión percibe entre 3 mil y 6 mil euros de ingresos medios al año por este concepto, el 10,5 % entre 6 mil y 12 mil euros, y el 6,8 % ingresa más de 12 mil euros al año en concepto de derechos de autor. Bastante más de la mitad (66,3 %) ingresa por este concepto de derechos de autor una media inferior a 3 mil euros netos anuales.

El análisis con perspectiva de género ofrece unos datos positivos para las mujeres guionistas, obteniendo datos inferiores a los hombres guionistas en el tramo más bajo (hasta 3 mil euros, 62,4 % frente al 68,1 %) y superiores en el más alto (más de 12 mil euros, 8,5 % frente al 5,8 %).

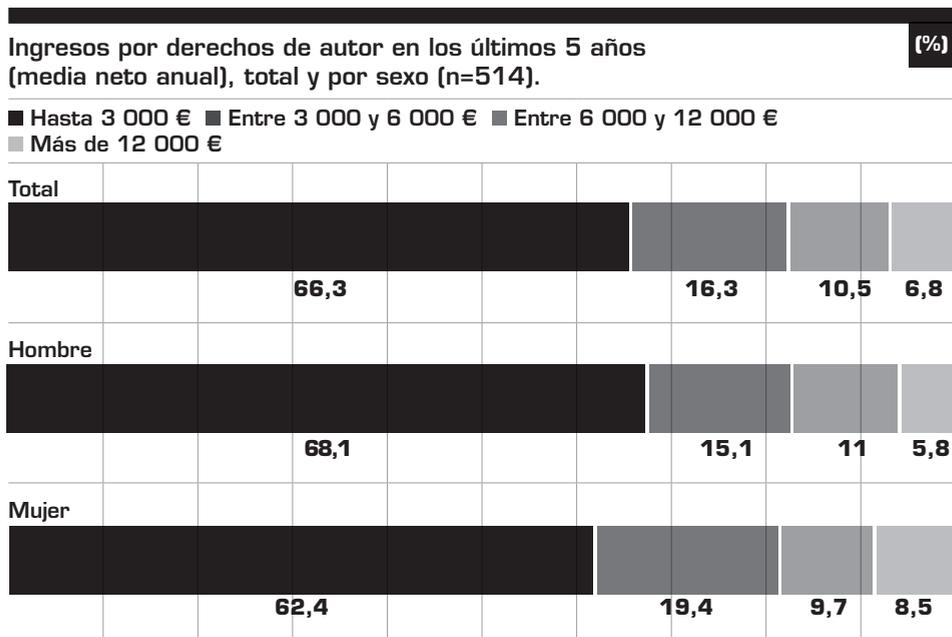


GRÁFICO 42

En este apartado hay una variable de naturaleza jurídica, regulada en la Ley de Propiedad Intelectual, que determina los resultados obtenidos. La liquidación de derechos de autor por parte de las entidades de gestión colectiva depende, entre otras variables, de las distintas actividades existentes en la profesión de guionista tales como cine y series, documentales, programas de entretenimiento y otros tipos de programas. Dicha variedad de tipos de obras audiovisuales, de sus guionistas y de sus diferentes procesos de producción, comporta unos porcentajes diferentes de autoría registrada que son los tenidos en cuenta a la hora de la liquidación por derechos de autor. Por ejemplo, en programas de entretenimiento, no genera derechos de autor el programa completo, sino que la liquidación se efectúa por el tiempo considerado, a estos efectos, por las secciones caracterizadas por su naturaleza creativa original tales como dramatizaciones, escenas cómicas (*sketch*), etc., que se integran en dicho tipo de programa.

El distinto tratamiento jurídico, anteriormente referido, explica cómo en la franja correspondiente a menos de 3 mil euros al año, las modalidades mayoritarias sean para guionistas de programas de entretenimiento y otros formatos (84,1 % y 87,5 %, respectivamente). También en esta franja está la modalidad de guionista de documentales (85,1 %), pero no figura tanto

por su naturaleza jurídica de obra audiovisual sino por las peculiaridades propias de su restringida explotación comercial, lo que origina una menor percepción de ingresos por derechos de autor.

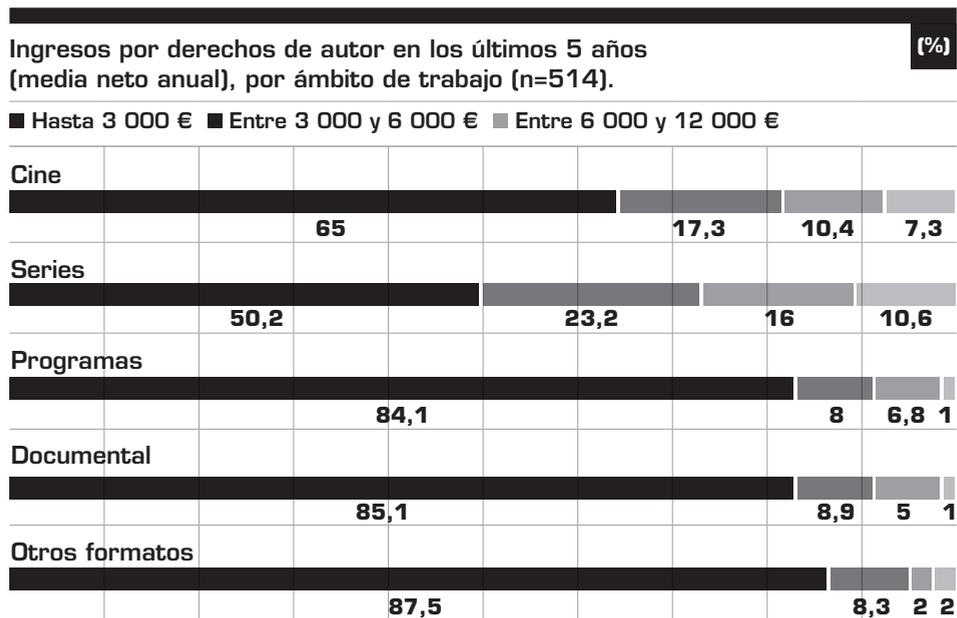


GRÁFICO 43

Los guionistas de series son los que menos porcentaje tienen en el tramo de ingresos de menos de 3 mil euros anuales (50,2 %). Y también son los que tienen mayor porcentaje en el resto de las franjas de ingresos por derechos de autor. Es decir, atendiendo a las cifras declaradas, las series son el tipo de obra audiovisual que genera más derechos de autor para sus guionistas, gracias a una amplia y extendida explotación comercial. Así, esta es la modalidad mayoritaria (23,2 %) en la franja entre 3 mil y un euros y 6 mil al año; también es la primera modalidad (16 %) en la franja de 6 mil y un euros y 12 mil al año. En la franja más alta, la correspondiente a más de 12 mil euros al año, vuelve a ser la mayoritaria (10,6 %).

La modalidad del cine es la segunda actividad, después de las series, en todos los tramos de ingresos, menos en el inferior, al tener una explotación en el mercado audiovisual que genera menos ingresos por derechos de autor que las series. Así, el 17,3 % de los guionistas de cine perciben un nivel de ingresos en la franja entre 3 mil y un euros y 6 mil al año; en la franja entre 6

mil y un euros y 12 mil al año hay aproximadamente un 10 %; y en la correspondiente a más de 12 mil euros al año, hay un porcentaje reducido (7,3 %).

En la fase de entrevistas se pudo profundizar más sobre las percepciones de los guionistas participantes sobre el cobro de los derechos de autor. Una muy recurrente para aquellos en fases avanzadas de sus carreras es que la llegada de los servicios de vídeo bajo demanda ha hecho descender estos ingresos de forma significativa.

«La transformación ha sido brutal. En veinte años hemos pasado de cobrar un sueldo más, e incluso percibir más sueldo del que cobramos como guionistas en series de éxito en cadenas generalistas, a percibir que son las migajas de las plataformas. Es decir, existe cierto desamparo desde el punto de vista legal. Hay plataformas que no pagan derechos internacionales, que cuestan mucho monetizar y que tardan años en volver. Creo que en ese sentido hemos retrocedido y se ha instaurado la ley del Salvaje Oeste».

HOMBRE, 51-60 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADOR DE GUIÓN Y PRODUCTOR EJECUTIVO DE SERIES

«He notado una disparidad significativa con el tema de las plataformas, tanto en las españolas como las extranjeras. Por ejemplo, cuando he hecho programas para la televisión autonómica, los derechos que recibía eran considerablemente más altos que los que percibo trabajando para plataformas».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, CREADOR, PRODUCTOR EJECUTIVO Y DIRECTOR DOCUMENTALES Y PROGRAMAS

«Creo que, a partir de 2015, que es el año en que aterrizan las plataformas en España, los problemas son de otra índole. No te reconocen porque vienen con un sistema americano que hace que tus obras no se reconozcan. Luego el reconocimiento siempre va en función de los visionados. No hay información. Es decir, se la saltan a la torera la parte de esta transparencia, que ahora se recoge en la Directiva Europea y en la Ley de Propiedad Intelectual, con lo cual te pagan lo que ellos estiman oportuno».

HOMBRE, 51-60 AÑOS, GUIONISTA Y CREADOR DE SERIES

De hecho, para muchos, su contribución a su estructura retributiva es baja o aportan cifras insignificantes superadas por los ingresos por copia privada.

«Tampoco te creas que los ingresos por derechos de autor son abultados. Después de algún estreno de película o serie se ingresa más, pero, en general, no son un porcentaje muy alto. La evolución depende de los estrenos que haya tenido cada año. Ahora mismo estoy en declive porque los nuevos contenidos todavía no han empezado a generar rendimientos».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADOR Y CREADOR DE CINE Y SERIES

«En mi caso, cobro muy poco, siempre por temas de copia privada, sobre todo. Y por las cosas que he escrito cobro algo, pero muy poco, casi simbólico. De hecho, cobro más por copia privada que por las cosas que he hecho que se emitan».

HOMBRE, 51-60 AÑOS, GUIONISTA Y DIRECTOR DE CINE

Sin embargo, son ingresos relevantes para momentos en los que se tiene menos trabajo y se necesitan para no tener que acudir a otras ocupaciones.

«Los derechos de autor no son el gran grueso de mis ingresos, pero me han salvado en muchas ocasiones. El trimestre pasado, por ejemplo, recibí más de 9 mil euros gracias a ellos. Sin embargo, otras veces no es así. Son tan variables que no se pueden calcular con precisión. [...] Los derechos de autor me han salvado muchas veces. Incluso le he pedido adelantos a [entidad de gestión de derechos] en al menos dos ocasiones. Para mí, son una parte importante».

MUJER, 51-60 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADORA Y CREADORA DE SERIES

«Los derechos de autor son una buena fuente de ingresos según las épocas. Si haces más programas, ingresas menos, si haces más ficción, ingresas más. Si no tienes tanto volumen igual bajan un poco. Pero eso es un poco variable porque igual hay un año que de repente se emiten dos series y cobras no sé cuánto, mientras que otros años un poco menos. Pero si encadenas proyectos de ficción es un buen complemento».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA DE CINE, SERIES Y PROGRAMAS

Como se ha visto, la importancia de los ingresos es relevante para los guionistas de series y cine, pero su situación legal actual genera situaciones de confusión o percibida injusticia para aquellos que trabajan en los ámbitos de programas y documentales.

«No se considera la totalidad del guión del programa [título], aunque sea un guión de comedia muy elaborado. Actualmente, se está intentando abrir este debate sobre los *sketches* para que se reconozca la autoría en estos casos».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADOR Y DIRECTOR DE PROGRAMAS

«Me parece muy caprichosa la forma que tienen de clasificar si un producto es un documental o no es un documental. Ha habido piezas audiovisuales que de repente han estimado que no eran documentales y otras que sí; que dices en qué se están basando, no se entienden muy bien cuáles son los criterios. Esto afecta a los derechos porque si tú has hecho un documental, pero no se reconoce como tal, no tiene derechos porque lo consideran un reportaje. Y no cobras por él».

MUJER, 51-60 AÑOS, GUIONISTA Y CREADORA DE DOCUMENTALES Y PROGRAMAS

«A pesar de que el trabajo que hacíamos en programas se asemejaba mucho al que luego he hecho en documental, los derechos no se generaban o se atribuían al director del programa, como descubrimos posteriormente. Sin embargo, en el caso del documental, el reconocimiento de los derechos ha sido muy positivo para mí, ya que ha puesto de manifiesto lo que se nos había estado arrebatando anteriormente».

HOMBRE, 31-40 AÑOS, GUIONISTA, CREADOR Y DIRECTOR DE DOCUMENTALES Y PROGRAMAS

En todo caso, como se puso de manifiesto en los apartados 1.4. y 4.7., la labor de las entidades de gestión de derechos de autor es percibida de manera positiva, ya que los recursos económicos que recaudan les permite tener en marcha programas formativos y asistenciales importantes en la vida profesional de los guionistas y, en el caso de los programas formativos, también les proporcionan ingresos extra y visibilidad.

5.5. Irregularidad en los ingresos durante los últimos cinco años

La actividad profesional de guión, al igual que ocurre con otros profesionales que se dedican a actividades artísticas y culturales, se caracteriza por dos rasgos distintivos. En primer lugar, es una actividad profesional intermitente. La profesión de guionista no suele tener una continuidad en el tiempo y la prestación de sus servicios depende de factores ajenos tales como recibir encargos de una productora audiovisual, plataforma, cadena de televisión, etc. Ello origina una fluctuación de los ingresos: un año se obtienen determinados ingresos económicos y en otro año dichos ingresos disminuyen o

aumentan de modo considerable, debido al volumen del trabajo desempeñado. En segundo lugar, se caracteriza por que sus rendimientos económicos pueden percibirse en un solo ejercicio fiscal, aunque el proceso de elaboración, desarrollo y terminación del guión se haya extendido por períodos de tiempo que pueden exceder dicho período anual. Es decir, se acumula en un solo ejercicio fiscal la retribución económica a percibir, remunerando los servicios prestados durante un periodo de tiempo que suele extenderse varios años, pudiéndose, por tanto, ser calificadas desde la perspectiva fiscal⁶² como rentas irregulares del trabajo.

El presente apartado tiene como finalidad cuantificar la variación porcentual de los ingresos económicos de la profesión de guionista que se produce en un periodo de tiempo determinado, en nuestro caso, hemos considerado el plazo de cinco años, los que transcurren del 2019 al 2023. Esta variación en los ingresos está producida por la intermitencia de la actividad profesional de guionista y por la naturaleza irregular de sus ingresos. Dicho periodo temporal se extiende desde el año anterior a la pandemia del Covid-19 hasta tres años posteriores. Para conocer dicha variación porcentual se preguntó a los y las participantes en la encuesta por la cantidad económica anual más alta y baja percibida como guionista en dicho período. Los resultados evidencian la enorme variación porcentual que sufren los ingresos económicos en la profesión de guionista.

Se dimensiona la variación porcentual en doce tramos, desde el 0 %, es decir, no habido ninguna variación hasta el porcentaje del 100 %. El porcentaje mayor (17,3 %) declara que ha tenido una variación negativa del 100 % en sus ingresos: ello comporta que algún año dentro del periodo computado, no han recibido ningún rendimiento (0 €) por su actividad profesional de guionista. En segundo lugar (15,8 %) está la variación negativa sufrida entre un 59 % y el 50 %. Más de una tercera parte (34,9 %) de las respuestas declaran que han sufrido una variación negativa entre el 70 % y el 99 % de sus ingresos y también cercana a la tercera parte (29,8 %) han sufrido una variación negativa entre el 69 % y el 50 %. La variación negativa que oscila entre el 49 % y el 20 % se sufre por un menor número de profesionales del guión (13 %). Hay un porcentaje minoritario (3,6 %) cuya variación negativa es entre 1 % y el 19

62. La Ley 7/2024 del 20 de diciembre, en su disposición final séptima, establece una reducción aplicable a los rendimientos de actividades artísticas obtenidos de manera excepcional.

% . Acaba la tabla un simbólico porcentaje (1 %) de respuestas que declaran que no han sufrido una variación negativa apreciable.

Variación porcentual entre el máximo y mínimo año de ingresos (2019/2023) (n=335).

(%)

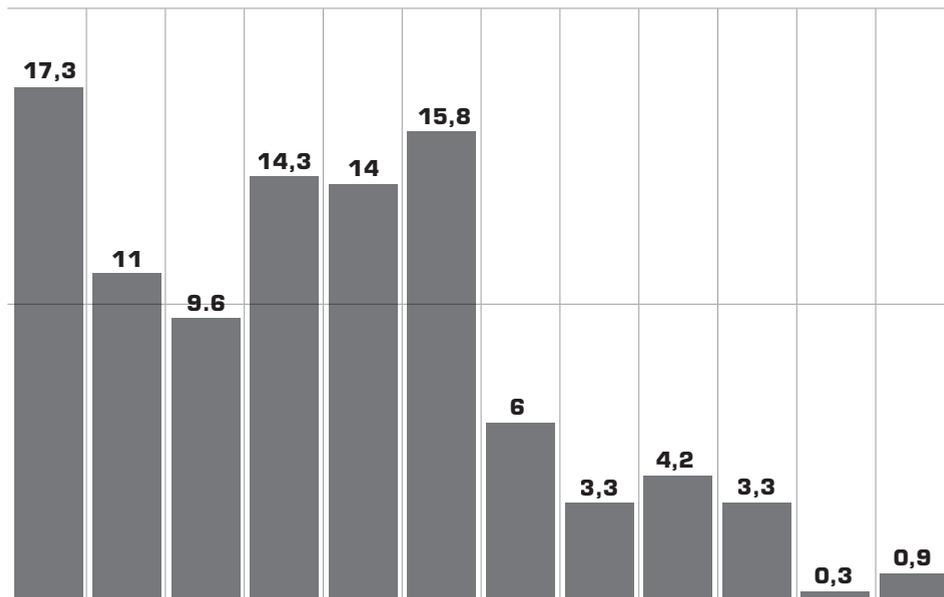


GRÁFICO 44

En la fase de entrevistas se pudo profundizar sobre las percepciones de los y las guionistas entrevistados sobre la irregularidad de ingresos. Una de las primeras percepciones es que la irregularidad e intermitencia de ingresos obligan a compatibilizar el guión con otro tipo de actividades.

«Claro que he notado la irregularidad de ingresos. Y lo que hice fue montarme esta otra actividad que me daba una cierta regularidad garantizada y que me permitía tener el tiempo para poder ir desarrollando proyectos cuando surgieran. Pero tener esta segunda actividad me ha ido muy bien para no vivir esta situación de irregularidad tanto como puedan vivirla otros guionistas».

HOMBRE, 31-40 AÑOS, GUIONISTA DE CINE, SERIES Y DOCUMENTALES

«La intermitencia hace que tenga la necesidad de empezar a desarrollar más proyectos. Me organizo y tengo muchas actividades muy distintas. Lo que pasa es que gasto poco y siempre tengo ahorros, porque ya son muchos años. De repente, te puedes quedar pelado. Nunca estoy sin ahorros porque siempre tengo

la alerta de que me puedo quedar sin dinero, salvo ese año que pedí una hipoteca. Había que meterse en todo porque había que dar una entrada. Ese año es el peor, pero puedo tener largas temporadas de no tener ingresos regulares».

MUJER, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, CREADORA Y DIRECTORA DE SERIES Y PROGRAMAS

Otro aspecto que afecta especialmente a los profesionales del guión es el impacto en su vida cotidiana del tratamiento fiscal de la irregularidad de ingresos.

«Es cierto que mis declaraciones de la renta son muy variadas: he tenido años muy buenos y otros años en los que los ingresos prácticamente se han reducido a la mitad, lo cual ha hecho que haya años que he pagado una cantidad elevada de impuestos, cosa que me parece perfecta, estoy a favor de pagar impuestos, pero, claro, no se corresponde realmente con mi poder adquisitivo o con mi nivel de vida. Porque un año ha podido ser muy bueno, pero al siguiente puedo ingresar la mitad».

MUJER, 31-40 AÑOS, GUIONISTA Y CREADORA DE SERIES, CINE Y OTROS FORMATOS

«Estás cobrando lo mismo que hace diez, quince o veinte años y luego llega junio y viene el palo de Hacienda, que para los autónomos del audiovisual es muy grande. Entonces te das cuenta de que no has ahorrado, que cada vez puedes ahorrar menos de esa parte que reservas cada año para los impuestos. Cada vez te va quedando menos y por eso los períodos de no trabajo dan más vértigo que antes, porque no tienes hucha o, en mi caso, no tengo tanta hucha como antes».

MUJER, 51-60 AÑOS, GUIONISTA Y DIRECTORA DE CINE Y SERIES

«Cada vez me pasa más esto de estar un año trabajando sin cobrar un duro, con muchísimo retraso, por ejemplo, nueve meses entre que pasas una factura y te la abonan. La primera vez que me pasó estuve un año entero trabajando todos los días sin cobrar, hasta el punto de que tuve que pedir un crédito para poder vivir. Un año sin cobrar es muchísimo tiempo y tenía que pagar el alquiler, tenía que comer».

MUJER, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADORA Y CREADORA DE SERIES Y PROGRAMAS

En este sentido, la irregularidad de los ingresos desincentiva continuar en la profesión, tanto en la fase inicial de la carrera como en periodos más tardíos.

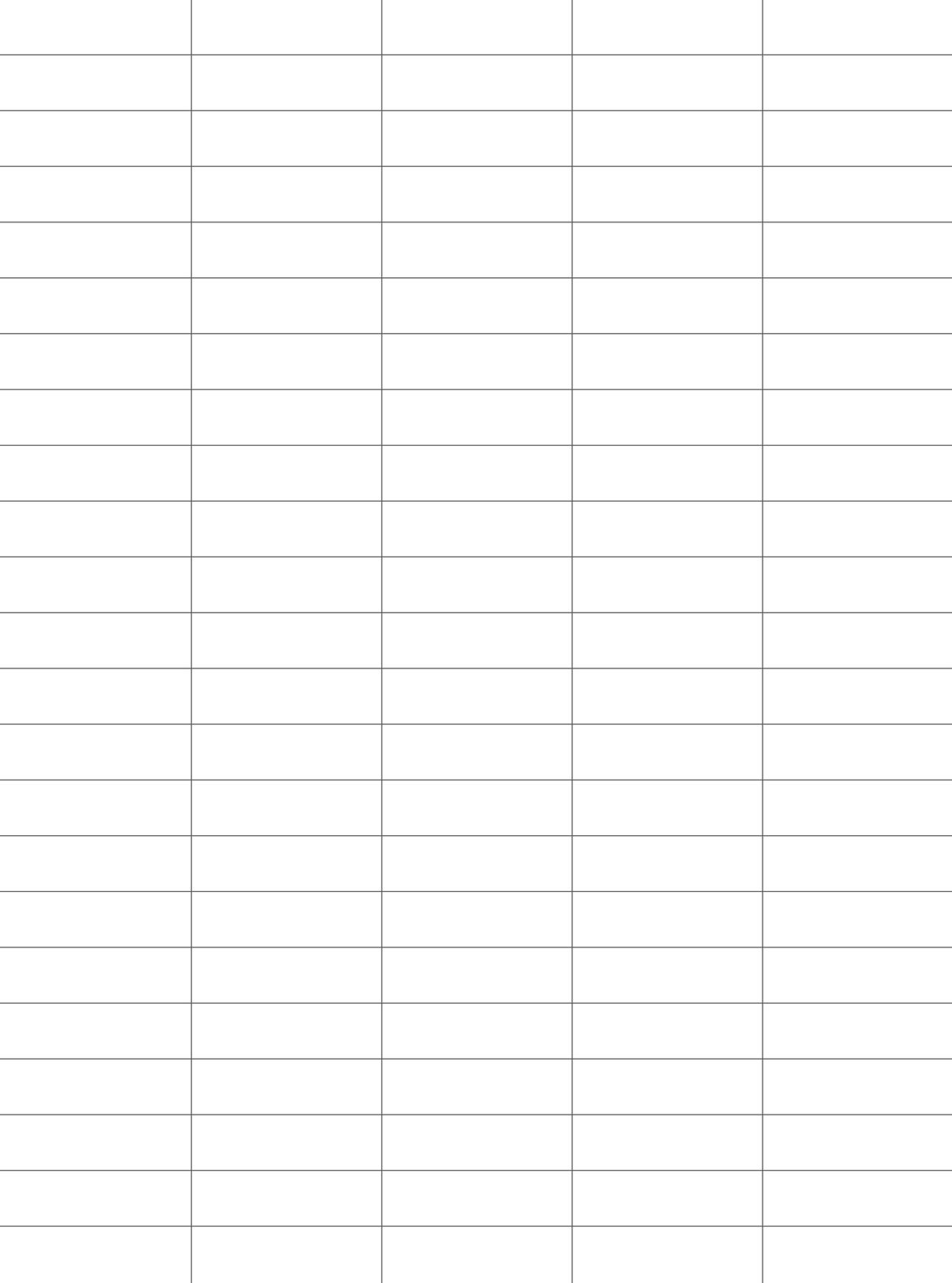
«La irregularidad tiene una gran repercusión en la salud mental. Te pasas medio año fatal pensando que no va a salir nada, que estás otra vez en la casilla de

salida, tienes que presentarte todo el rato a concursos, residencias, competir. Además, parece que tienes que ajustarte a un molde para que te cojan. Como mínimo es frustrante y hace que mucha gente se baje del barco. De la gente más talentosa de mi promoción hay muchos que no están trabajando».

HOMBRE, 30 O MENOS AÑOS, GUIONISTA, CREADOR Y DIRECTOR DE CINE, SERIES Y OTROS

«Yo he tenido mucha suerte, pero otros compañeros se han pasado a otros campos, como la docencia o la literatura. Los que fundamos [asociación] tuvimos un homenaje y me vi que yo era el único de los que estábamos ahí que seguía dedicándose íntegramente al guión. El resto, uno era periodista, otra había vuelto a la enseñanza... Todos tenían un plan B porque las interrupciones en el trabajo pueden ser dramáticas. Un compañero decidió tomarse un año sabático y le costó tanto reengancharse que se quedó sin volver al nivel previo».

HOMBRE, MÁS DE 60 AÑOS, GUIONISTA, CREADOR, PRODUCTOR EJECUTIVO Y DIRECTOR DE SERIES Y DOCUMENTALES



PARTE 6

LA PROFESIÓN DE GUIONISTA ANTE LOS RETOS DE LA INDUSTRIA AUDIOVISUAL

La última parte del estudio está dedicada a analizar las percepciones y opiniones de los profesionales del guión sobre diversas cuestiones que están de actualidad en la industria audiovisual. En primer lugar, se examinarán los niveles de satisfacción de los guionistas participantes con su trabajo. A continuación, se tomarán en consideración tres ámbitos de actualidad que afectan a la industria audiovisual y a la profesión de guionista en particular: la implementación del Estatuto del Artista, la transformación del ecosistema audiovisual con la llegada de los servicios de vídeo bajo demanda y el reto de la Inteligencia Artificial Generativa tras la huelga de guionistas en Estados Unidos⁶³.

6.1. La satisfacción con la profesión de guionista

En este apartado se ha analizado la satisfacción respecto a diferentes aspectos del trabajo como guionista, con el fin de comprobar cuáles son las dimensiones laborales más y menos valoradas.

63. Los datos de este capítulo se presentan redondeados con un decimal, por lo que la suma directa puede no ser equivalente al 100 %.

Satisfacción con la profesión de guionista, total (n=514).

[%]

¿Hasta qué punto te sientes satisfecho con cada uno de los siguientes aspectos de tu trabajo en el guión?	Mucho	Bastante	Regular	Poco	Nada
Los ingresos económicos	7,4	30,2	30,7	22	9,7
El ambiente en el sector audiovisual	4,7	35,4	41,1	13	5,8
Poder colaborar con otros creadores/as	27,8	43,4	18,5	8,2	2,1
Flexibilidad en los horarios de trabajo	32,3	42	17,7	5,8	2,1
Las posibilidades de alcanzar el reconocimiento del público	5,8	25,5	36,2	23	9,5
Expresar tu visión personal en forma de historias	19,8	33,5	27,4	13,2	6
Posibilidad de influir en los valores de la sociedad	14,8	28,6	30,4	15	11,3

TABLA 18

Los aspectos de la profesión de guionista con los que los encuestados se sienten más satisfechos están ligados a los elementos relacionales, de conciliación o de desarrollo personal por encima de los ingresos económicos o el reconocimiento. Un 74,3 % de los participantes en el estudio afirman sentirse muy o bastante satisfechos con la flexibilidad en los horarios de trabajo, mientras que un 71,2 % lo está con poder colaborar con otros/as creadores/as. Algo más de la mitad, un 53,3 % está muy o bastante satisfecho de expresar su visión en forma de historias. Los dos aspectos que menos satisfacción proporcionan (poco o nada) son los ingresos económicos, con un 31,7 % (solo un 7,4 % está muy satisfecho por este aspecto), y las posibilidades de alcanzar el reconocimiento del público, con un 32,5 %. Entre los dos aspectos restantes por los que fueron preguntados los entrevistados, destaca la ambivalencia hacia el ambiente en el sector audiovisual (un 41,1 % considera su satisfacción regular) y la posibilidad de influir en los valores de la sociedad (solo un 43,4 % afirman estar muy o bastante satisfecho con este aspecto).

En este aspecto es pertinente desglosar los datos por sexo, para comprobar si hay diferencia entre hombres y mujeres en relación con los aspectos relativos a la satisfacción con la profesión de guionista. Aunque las tendencias

Satisfacción con la profesión de guionista, por sexo (n=514).

(%)

¿Hasta qué punto te sientes satisfecho con cada uno de los siguientes aspectos de tu trabajo en el guión?	Mucho		Bastante		Regular		Poco		Nada	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Los ingresos económicos	7,2	7,9	27,5	35,8	29	33,9	25,5	14,5	10,7	7,9
El ambiente en el sector audiovisual	5,2	3,6	35,9	33,9	38,3	46,7	14,5	10,3	6,1	5,5
Poder colaborar con otros creadores/as	24,3	35,8	44,3	40	20,6	14,5	9	6,7	1,7	3
Flexibilidad en los horarios de trabajo	31,9	32,7	43,5	38,8	15,9	21,8	6,7	4,2	2	2,4
Las posibilidades de alcanzar el reconocimiento del público	5,8	4,8	26,1	24,8	33,3	42,4	25,5	17,6	9,3	10,3
Expresar tu visión personal en forma de historias	20,3	18,8	34,8	30,9	25,8	30,9	13,6	12,1	5,5	7,3
Posibilidad de influir en los valores de la sociedad	14,2	15,2	27,8	30,3	29,3	33,3	16,5	11,5	12,2	9,7

TABLA 19

generales en los aspectos que generan más satisfacción se mantienen, hay diferencias: las mujeres se sienten más satisfechas con colaborar con otros/as creadores/as que los hombres (75,8 % frente al 68,7 % se encuentran muy o bastante satisfechos), y valoran algo menos la flexibilidad de horarios que ellos (71,5 % frente al 75,4 %), lo que apunta a que la conciliación empieza a ser un factor relevante también para los hombres. Además, la insatisfacción con los ingresos es menor en el caso de las mujeres guionistas (22,4 % se encuentran poco o nada satisfechas, frente al 36,2 % de los hombres). Teniendo en cuenta la brecha de género presente en los ingresos (y analizada en el apartado correspondiente), es llamativo que las mujeres guionistas no valoren en exceso el valor económico de su trabajo como resultado del contexto sociocultural y, en su lugar, aprecien más otros aspectos más intangibles de su trabajo, como la posibilidad de influir en los valores de la sociedad (45,5 % lo estiman mucho o bastante, frente al 42 % de los hombres).

En la fase de entrevistas, los participantes en el estudio incidieron en algunos de estos aspectos. Así, de forma reiterada se destacó la importancia de los aspectos relacionales y de autonomía profesional, específicamente la po-

sibilidad de colaborar con otro/as creadores/as y la flexibilidad de horarios, que como hemos vistos son los más valorados.

«En primer lugar, quizá esté el tema de colaborar con otras personas, encontrar gente con la que haya afinidad y con la que trabajar. Yo creo que esa es la prioridad mayor. También está esa sensación de que tú te gobiernas y no tienes más horarios que los que te has puesto. Esto es maravilloso. En mi caso, puedo decir ahora en este momento que me siento muy bien remunerado. Pero yo creo que son más las otras dos cosas».

HOMBRE, 51-60 AÑOS, GUIONISTA DE SERIES

«La mayor satisfacción que me da el trabajo de guionista es la *writers' room*. Es el crear en colectivo y aprender juntos. Crear en colectivo es lo más bonito que hay».

HOMBRE, 30 O MENOS AÑOS, GUIONISTA, CREADOR Y DIRECTOR DE CINE Y SERIES

«Lo que más satisfacción me produce es la capacidad de gestionar mi tiempo y organizarme. Puedo escribir desde donde quiera, como quiera y cuando quiera, lo cual es muy gratificante».

HOMBRE, 31-40 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADOR Y CREADOR DE SERIES

También son aspectos relevantes la posibilidad de ver su visión personal del mundo hacerse realidad, a veces por el reconocimiento que ello conlleva, pero también por la realización personal que eso supone en términos creativos.

«Lo que me produce mayor satisfacción de ser guionista es escribir. Sacar tus cosas es muy enriquecedor e, incluso, terapéutico».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, PRODUCTOR EJECUTIVO Y DIRECTOR DE CINE Y SERIES

«Lo más satisfactorio es ver cómo algo toma forma. Sin embargo, no todo es maravilloso; a veces te enfrentas a momentos de espera, frustración o reiteración. Es gratificante cuando un proyecto finalmente se concreta».

MUJER, 41-50 AÑOS, GUIONISTA DE DOCUMENTALES

«Hay satisfacciones que no tienen precio, como llegar a tanta gente con tus series y mantener un diálogo continuo entre tu obra y lo que ellos perciben de ella».

HOMBRE, MÁS DE 60 AÑOS, GUIONISTA, CREADOR Y PRODUCTOR EJECUTIVO DE SERIES

Sin embargo, junto al trabajo colaborativo con otros profesionales creativos, existen relaciones menos satisfactorias con otro tipo de profesionales (especialmente no creativos, como los pertenecientes a los cuadros ejecutivos), motivo por el que el ambiente de la industria audiovisual es uno de los aspectos que más ambigüedad produce: 6 de cada 10 guionistas lo valoran regular, poco o nada. De hecho, de forma reiterada los entrevistados se refieren a personas «sin escrúpulos» con las que han tenido que trabajar, lo que revela la sensación de desprotección que sienten en la industria.

«Lo peor, lo que menos me gusta, es que es un mundo muy sucio con gente sin ningún tipo de escrúpulo».

HOMBRE, 51-60 AÑOS, GUIONISTA Y DIRECTOR DE CINE

ZMUJER, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADORA DE GUIÓN Y CREADORA DE SERIES

«Lo que menos satisfacción me produce es tener que pelear con tanta gente, especialmente con aquellos que no son guionistas y que no saben narrar historias, pero que tienen una necesidad de entrometerse».

MUJER, 51-60 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADORA Y CREADORA DE SERIES DE ANIMACIÓN

«Lo que menos satisfacción me produce es tener que lidiar con los directivos de televisión y con personas sin escrúpulos dentro de la industria».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADOR Y DIRECTOR DE PROGRAMAS

También hay otros aspectos que producen una baja satisfacción, especialmente aquellos que tienen que ver con las condiciones económicas y la inestabilidad. De hecho, la precariedad de la profesión de guionista aparece de forma frecuente en las entrevistas, como consecuencia de la baja satisfacción con los ingresos económicos (solo un 37,6 % está muy o bastante satisfecho).

«Lo peor es esa incertidumbre o esa inestabilidad y, por supuesto, lo complicado que es proyectar cosas a largo plazo, como pensar en la jubilación».

MUJER, 31-40 AÑOS, GUIONISTA, Y CREADORA DE SERIES Y OTROS FORMATOS

«Lo peor es la inestabilidad, la incertidumbre, no saber qué va a ser de tu futuro, cuánto va a durar un trabajo o si te van a volver a llamar».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA Y COORDINADOR DE SERIES Y PROGRAMAS DE TELEVISIÓN

Y como parte de esto, existe una preocupación derivada respecto a cómo esa incertidumbre se extiende a aspectos como la salud mental.

«Lo peor de ser guionista quizás sea la incertidumbre. Cuando estás en un periodo de crianza o tienes obligaciones familiares con personas mayores esta incertidumbre puede ser matadora».

MUJER, 41-50 AÑOS. GUIONISTA, COORDINADORA DE GUIÓN Y CREADORA DE SERIES Y CINE

«Lo malo es siempre la presión, la falta de tiempo y todo lo que tiene que ver con la parte contractual del trabajo. Luego, obviamente, la precariedad social, la discontinuidad, porque son cosas distintas pero complementarias. Esto te hace tener que lidiar con tus complejos, tu impostor, tu ansiedad y todas estas cosas que son inherentes también a todo oficio creativo. Además, te expones al juicio público».

HOMBRE, 51-60 AÑOS, GUIONISTA Y CREADOR DE SERIES

6.2. La valoración sobre los servicios de vídeo bajo demanda

La industria audiovisual ha vivido una importante transformación tras la llegada de los servicios de vídeo bajo demanda, que ha alterado tanto las fórmulas de producción como de distribución y consumo. Aunque este proceso empezó a sentirse en el contexto español con la llegada de Netflix en 2015, se aceleró, como en el resto del mundo, con la pandemia del Covid-19 en 2020. A continuación, se presentan los resultados de haber preguntado por sus percepciones respecto a los efectos en el trabajo de guión y en el conjunto del sector de los servicios de vídeo bajo demanda.

La principal conclusión es que los servicios de vídeo bajo demanda son percibidos como responsables de que las salas de cine sean menos atractivas para los espectadores (75,9 %) y como empresas poco transparentes dando información, lo que redundaría en la pérdida de derechos (75,1 %). Pero también se valoran de forma positiva otros aspectos de su efecto en el mercado, particularmente el haber incrementado la oferta audiovisual y, por tanto, el empleo en el sector (59,7 %); y haber mejorado la calidad de la producción española (55,6 %). Como se puede comprobar, las percepciones negativas sobre las plataformas de vídeo bajo demanda son más generalizadas en la profesión de guionista que las positivas. Se plantea una mayor ambivalencia respecto a que los servicios de vídeo bajo demanda hayan reducido la visibilidad del guionista (47,3

%), mientras que para un 41,8 % han ampliado las posibilidades de trabajo fuera de España.

Valoración sobre los servicios de vídeo bajo demanda (n=514).

(%)

En los últimos años han aparecido los servicios de vídeo bajo demanda. A tu manera de ver ¿qué efectos están teniendo sobre el trabajo de guión en España y sobre el conjunto del sector?	Sí	No	NS/NC
Están incrementando la oferta audiovisual, sobre todo en las televisiones, por lo que hay más trabajo para todo el sector audiovisual	59,7	23,7	16,5
Su forma de comercializar las series y películas reduce la visibilidad y el reconocimiento de la labor de guionista	47,3	30	22,8
Están cambiando la distribución: la exhibición en salas cada vez será menos atrayente para los espectadores	75,9	8,6	15,6
Han mejorado la calidad de la producción española	55,6	29,6	14,8
Han ampliado las posibilidades de trabajo fuera de España	41,8	27	31,1
Son empresas poco transparentes dando información y eso redundaría en pérdida de derechos	75,1	4,1	20,8

TABLA 20

Estas percepciones se trasladaron de diferentes formas en la fase de entrevistas, donde los guionistas participantes pudieron expresar su visión de cómo los servicios de vídeo bajo demanda habían alterado el mercado y sus condiciones laborales. Muchos de los participantes incidieron en cómo los servicios de vídeo bajo demanda han ampliado las posibilidades de trabajo en la industria audiovisual, mejorado la posición de los creadores y permitido que los contenidos se vean en más lugares.

«La parte positiva es clara y es que hay más trabajo. Además, creo que se ha profesionalizado mucho más a todos los niveles».

MUJER, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, CREADORA DE CINE, SERIES Y PROGRAMAS

«Hace mucha ilusión pensar que una persona en el otro lado del mundo haya visto tu película y haya conectado con ella. Por lo tanto, creo que también es positiva la capacidad de llegar a más espectadores».

HOMBRE, 31-40 AÑOS, GUIONISTA DE CINE, SERIES Y DOCUMENTALES

«Para mí hay una cosa muy favorable en los servicios bajo demanda que es ensanchar el campo y que se pueda hacer ficción muy diversa en términos de formatos, de tipos de relato y de públicos a los que se dirigen».

HOMBRE, 51-60 AÑOS, GUIONISTA DE CINE, SERIES, PROGRAMAS Y DOCUMENTALES

Sin embargo, también es una opinión recurrente en las entrevistas que para los guionistas eso no significa más trabajo en el ámbito del guión, ya que el número de capítulos y equipos también se han reducido.

«Se supone que hay más espacios y más puertas a las que llamar para intentar colocar los proyectos. Con las plataformas hay más curro, pero yo creo que al final los equipos son más reducidos. El número de capítulos que se emite en esa plataforma son menores».

HOMBRE, 31-40 AÑOS, GUIONISTA DE SERIES

«Ha dado trabajo a mucha gente, ha abierto el abanico del tipo de series y películas que podíamos hacer en España. Nuestro trabajo se ve en muchos más países, con lo cual, en cuanto a repercusión, es bueno porque, en algún momento, habrá más coproducciones internacionales y viajaremos más. Pero es una trampa que haya más trabajo porque, en realidad, hay más producciones, pero son más pequeñas, con lo cual los equipos son menores y hay menos espacio para la gente que quiera acceder al mercado».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA Y PRODUCTOR EJECUTIVO DE CINE, SERIES Y PROGRAMAS

También existe una percepción generalizada de que, al menos, en una primera etapa los servicios de vídeo bajo demanda han elevado la calidad de la producción permitiendo mayor diversidad de contenidos, aunque se haya apreciado una paulatina estandarización de los contenidos y la deslocalización de decisiones.

«Creo que lo positivo es que se ha incrementado muchísimo el nivel de producción. En un primer momento esto permitió hacer apuestas más arriesgadas en el terreno de las series. Pero ahora estamos viviendo el reverso oscuro: como se necesitan muchísimas suscripciones, hace falta que las series o los contenidos sean mucho más homogéneos para alcanzar el mayor número de espectadores posibles».

MUJER, 31-40 AÑOS, GUIONISTA DE CINE Y OTROS FORMATOS

«Los aspectos positivos son muchos porque se ha roto un sistema de ficción que estaba obsoleto y se ha permitido que entren muchos más formatos, más libres, más atrevidos».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, PRODUCTOR EJECUTIVO Y DIRECTOR DE CINE Y SERIES

«Un elemento positivo es que, con una mayor capacidad de producción y una mayor oferta, hay más trabajo disponible. Sin embargo, un aspecto negativo es que se ha convertido en una especie de *fast food* del audiovisual. Te llaman para trabajar por cuatro o tres meses y necesitas empezar de inmediato».

HOMBRE, 31-40 AÑOS, GUIONISTA, CREADOR Y DIRECTOR DE DOCUMENTALES Y PROGRAMAS

«La cuestión más negativa: que tratan un poco de imponer formas de trabajar, de escribir y de narrar que vienen de fuera».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, CREADOR Y DIRECTOR DE CINE Y SERIES

Asimismo, también hay que destacar opiniones que ponen de manifiesto que no se ha producido una mejora de las condiciones laborales, y que incluso se han producido retrocesos en ámbitos como los derechos de autor.

«Tengo la sensación de que a nivel de contratos y a nivel de derechos laborales no hemos mejorado, incluso creo que estamos retrocediendo en algunos aspectos. Por ejemplo, me estoy encontrando cosas en los contratos que no estaba viendo antes, como versiones infinitas, es decir, que te pagan un precio por un guión, pero te hacen firmar que tienes que hacer las versiones que le dé la gana al productor».

MUJER, 31-40 AÑOS, GUIONISTA Y CREADORA DE SERIES, CINE Y OTROS FORMATOS

«El problema es que la parte de los derechos de autor definitivamente está mal regulada».

MUJER, 51-60 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADORA Y CREADORA DE SERIES DE ANIMACIÓN

«La escala audiovisual está en sus manos y, si ellos deciden que el cielo es lila, lo van a hacer lila y nos van a convencer a todos de que el cielo es de color lila».

HOMBRE, 31-40 AÑOS, GUIONISTA, CREADOR Y PRODUCTOR EJECUTIVO DE CINE Y SERIES

Pero las opiniones son más diversas respecto al rol profesional del guionista en este nuevo contexto: mientras que para algunos se reduce la visibilidad de los creadores ante la imagen de la marca de los servicios bajo demanda, hay otras opiniones que ponen en valor el perfil que tienen en sus estrategias de producción y promoción.

«El otro gran problema es que han contribuido a romper un vínculo directo que había entre la obra y el espectador. Es decir, ves esta serie o ves esta película, pero en realidad tú estás pagando 8 euros a esta plataforma para ver cualquier cosa de las que tienen».

HOMBRE, 51-60 AÑOS, GUIONISTA DE CINE, SERIES, PROGRAMAS Y DOCUMENTALES

«Un elemento positivo es que los servicios bajo demanda han elevado la posición de los guionistas dentro de la creación de series. A todos los niveles, desde la exposición en medios hasta la relevancia en producción».

HOMBRE, 31-40 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADOR Y CREADOR DE SERIES

6.3. La valoración sobre el Estatuto del Artista

El Estatuto del Artista es una iniciativa legislativa que busca regular y proteger los derechos y deberes de los profesionales del sector artístico y cultural a través de una serie de medidas en la normativa laboral, tributaria y de Seguridad Social. Su objetivo es mejorar las condiciones laborales, sociales y económicas del sector cultural y artístico frente a las situaciones de precariedad e inestabilidad. El 6 de septiembre de 2018 el Congreso de los Diputados aprobó por unanimidad el informe de la Subcomisión para estudiar la elaboración de un Estatuto del Artista y del Profesional de la Cultura. El texto incluía 19 principios y recomendaciones generales y 56 medidas concretas. En julio de 2021, a través del Real Decreto 639/2021 del 27 de julio, se creó la Comisión Interministerial para el desarrollo del Estatuto del Artista, mientras que el Real Decreto-ley 1/2023, del 10 de enero, supuso un impulso al desarrollo legislativo del Estatuto del Artista ofreciendo mejoras en la protección social de creadores y artistas⁶⁴. A continuación, se presentan los resultados de la encuesta sobre las medidas

64. La documentación oficial relativa al Estatuto del Artista está disponible en: <https://www.cultura.gob.es/destacados/estatuto-del-artista/documentacion.html>. Un análisis en profundidad de su contexto y desarrollo normativo se encuentra en *La nueva regulación del estatuto del artista. Una visión comparada* de Djamil Tony Kahale Carrillo (Colección de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2023).

más prioritarias entre las que quedaban por desarrollar del Estatuto del Artista en el periodo de su realización.

Valoración sobre el Estatuto del Artista (n=514).

En tu opinión ¿qué medidas del Estatuto del Artista son las prioritarias para que se conviertan en realidad inmediata Valora su prioridad desde 0, la mínima prioridad, hasta 5, la máxima prioridad.	De 0 a 5
Conseguir la representatividad legal de los sindicatos específicos de autores	4,2
Ajustar la fiscalidad a la actividad profesional intermitente y de ingresos irregulares propia del sector	4,6
Mejora de las prestaciones para los trabajadores autónomos de la cultura	4,6
Garantizar que los trabajadores de la cultura sean dados de alta por la empresa contratante y se luche contra el «falso autónomo»	4,3
Consideración de los derechos de autor como rendimientos derivados de la Propiedad Intelectual (nueva categoría dentro de los rendimientos)	4,3

TABLA 21

En general, todas las medidas que quedan por desarrollar son consideradas prioritarias por los participantes en el estudio, obteniendo más de 4 puntos sobre 5 en la escala. Pero dos medidas destacan sobre las demás: ajustar la fiscalidad a la actividad profesional intermitente y de ingresos irregulares propia del sector⁶⁵; y la mejora de las prestaciones para los trabajadores autónomos de la cultura (en ambos casos, 4,6 sobre 5). Como se vio en el apartado correspondiente, la situación de intermitencia en la actividad profesional y la fórmula del autónomo se mantienen como características en la profesión de guionista, lo que explica la prelación dada a estas medidas. En las entrevistas se pone de manifiesto su importancia para los profesionales del guión.

«Lo importante es ajustar la fiscalidad a la actividad profesional intermitente y de ingresos irregulares propios del sector».

HOMBRE, 31-40 AÑOS, GUIONISTA, CREADOR Y DIRECTOR DE CINE Y SERIES

65. En noviembre de 2024 se aprobó en el Congreso de los Diputados una de las medidas pendientes del Estatuto del Artista referente a la fiscalidad. Se ha establecido un mecanismo para aminorar la carga tributaria por IRPF correspondiente al ejercicio en el que deben integrarse las mayores retribuciones en momentos puntuales, tomando como referencia la media de los rendimientos obtenidos en los tres últimos ejercicios, si bien su entrada en vigor efectiva aún no se ha producido.

«Me parece importante que se mire un poco la fiscalidad, que a veces es un oficio con muchas interrupciones y con muchas pausas. Que se tenga eso en cuenta en temas de paro y cotización».

HOMBRE, 41-50, GUIONISTA SERIES Y PROGRAMAS

«Tengo la impresión de que es más para asalariados que para autónomos. Es muy necesario que se reconozca la intermitencia. Creo que también se quería luchar para que las declaraciones de la renta no se hagan anualmente sino teniendo en cuenta que es un trabajo en el que a lo mejor los ingresos de un año son exorbitados, pero que tienen que valer para los tres siguientes».

MUJER, 31-40 AÑOS, GUIONISTA DE CINE Y OTROS FORMATOS

Para algunos de los profesionales entrevistados no es únicamente una cuestión económica que se aborde la intermitencia en la fiscalidad, sino algo que redundaba en la calidad de vida de los guionistas y, especialmente, en su salud mental.

«El Estatuto del Artista me parece muy positivo, especialmente en lo que respecta a la gestión de las intermitencias en el trabajo. Es fundamental que haya una seguridad social que contemple estas particularidades, ya que ayudan a mitigar la ansiedad asociada con la falta de trabajo y la incertidumbre económica».

MUJER, 41-50 AÑOS, GUIONISTA Y CREADORA DE DOCUMENTALES, CINE Y SERIES

«Básicamente, permitir que, en una profesión que es inherentemente discontinua por su propia naturaleza, la gente pueda estabilizar un proyecto de vida a partir de esa profesión».

HOMBRE, 51-60 AÑOS, GUIONISTA Y CREADOR DE SERIES

Por detrás (con un 4,3), se sitúan otras dos medidas: garantizar que los trabajadores de la cultura sean dados de alta por la empresa contratante y se luche contra el «falso autónomo»; y la consideración de los derechos de autor como rendimientos derivados de la Propiedad Intelectual. El hecho de que la figura del «falso autónomo» se perciba hoy como menos habitual puede motivar esta priorización inferior, aunque para algunos entrevistados es algo todavía parte de su realidad profesional.

«Para mí, lo principal de este Estatuto es luchar contra la figura del falso autónomo en series de largo recorrido, ya sea en proyectos de muchas temporadas

o, sobre todo, en el caso de las series diarias».

MUJER, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADORA DE GUIÓN Y CREADORA DE SERIES

«Estuve bastante metida en el Estatuto del Artista. Me parece bien. Recuerdo sobre todo la parte de poder cobrar derechos sin que afecte a los rendimientos».

MUJER, MÁS DE 60 AÑOS, GUIONISTA DE SERIES

La medida del Estatuto del Artista a la que se da menos prioridad es conseguir la representatividad legal de los sindicatos específicos de autores (4,2). En este sentido, merece la pena recordar que el 28,8 % de los guionistas encuestados no forma parte de ninguna asociación o sindicato de guionistas. Aunque algunos entrevistados sí lo consideran importante.

«Es un hito y un paso enorme hacia adelante. Ha traído cosas buenas, como, por ejemplo, el famoso punto 35: la representatividad sindical. Es decir, que asociaciones representativas puedan negociar colectivamente los intereses de sus afiliados».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, Y PRODUCTOR EJECUTIVO DE CINE, SERIES Y PROGRAMAS

Uno de los retos pendientes es dar a conocer las medidas del Estatuto del Artista entre los guionistas, ya que una parte importante de los entrevistados no tenía conocimiento suficiente como para poder formular una opinión.

«Sé poco al respecto. Sé que hay mucho debate. Es verdad que hay un poco de dejadez por mi parte y, personalmente, entiendo que, en la posición en la que estoy ahora mismo, esa no es mi lucha».

HOMBRE, MENOS DE 30 AÑOS, GUIONISTA Y DIRECTOR DE CINE Y DOCUMENTALES

«Estoy más al tanto por amigos que se dedican a otras áreas, como actores o una amiga que trabaja de foquista, ya que creo que a ellos le afecta más debido a la naturaleza estacional de sus trabajos. En lo que respecta a nosotros, los guionistas, no estoy muy al tanto porque, al fin y al cabo, yo soy autónomo y no estoy bajo el régimen de artistas, sino en el régimen de autónomos. Nunca he visto claramente hasta qué punto me puede afectar o no este Estatuto».

HOMBRE, 31-40 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADOR Y CREADOR DE SERIES

Sin embargo, algunos entrevistados, a pesar de no tener conocimiento, lo ven como una herramienta relevante de reivindicación laboral.

«Sé que su aplicación está generando bastante inquietud y malestar en las empresas, lo cual valoro positivamente. Esto sugiere que, probablemente, las medidas caigan del lado del trabajador más de lo que pensamos».

HOMBRE, 31-40 AÑOS, GUIONISTA, CREADOR Y DIRECTOR DE DOCUMENTALES Y PROGRAMAS

6.4. La valoración sobre el acuerdo WGA-AMPTP respecto a Inteligencia Artificial Generativa

La huelga de guionistas de 2023, liderada por el Writers Guild of America (WGA), se inició el 2 de mayo de ese año y fue una respuesta a varios problemas y demandas no resueltas que los guionistas enfrentaban en la industria del entretenimiento de Estados Unidos. La huelga concluyó el 24 de septiembre de 2023, cuando el WGA y la Alliance of Motion Picture and Television Producers (AMPTP) llegaron a un acuerdo que incluyó mejoras en los salarios y mejores términos para los pagos residuales⁶⁶. También se trató del primer gran acuerdo en la industria del entretenimiento que regulaba el uso de la Inteligencia Artificial Generativa en el ámbito creativo, mientras que el contexto europeo se avanzaba en la negociación de la Ley de Inteligencia Artificial (Artificial Intelligence Act), aprobada el 13 de marzo de 2024 por el Parlamento Europeo⁶⁷. A continuación, se presentan los resultados sobre las condiciones para el uso de Inteligencia Artificial Generativa en el ámbito del guión del acuerdo WGA-AMPTP que se consideran más prioritarias.

La medida considerada más prioritaria por los participantes en la encuesta es que las productoras deben revelar si un material proporcionado para desarrollo o reescritura procede de IA (4,7). A continuación, dentro de la escala de prioridad, se encuentra que las productoras no puedan obligar a los/las guionistas el uso de IA y que el uso de material procedente de IA no afecte a la remuneración por la labor como guionista (ambas con un 4,4)⁶⁸.

66. El nuevo acuerdo entre WGA y AMPTP está vigente entre el 25 de septiembre de 2023 y el 1 de mayo de 2026. Una versión resumida de sus provisiones se encuentra disponible en: <https://www.wga.org/contracts/contracts/mba/summary-of-the-2023-wga-mba>.

67. Información sobre la Ley de Inteligencia Artificial de la UE disponible en: <https://artificialintelligenceact.eu/es/>.

68. Según un estudio encargado por CISAC (Confederación Internacional de Sociedades de Autores y Compositores), el uso generalizado de herramientas de IA Gen en todo el proceso de producción de obras audiovisuales podría poner en peligro el 21 % de los ingresos de los creadores del audiovisual de aquí a 2028. Esto representa

Por último, se encuentra que la procedencia de IA no determina en ningún caso la asignación de créditos (4,3). Aunque la prioridad de todas las medidas del acuerdo WGA-AMPTP es considerada alta por los participantes en la encuesta, en este momento existe entre la profesión de guionista una mayor preocupación por saber que el material procedente de IA se incorpora al proceso creativo que por sus consecuencias en términos económicos o de los créditos, aunque sean también importantes.

Valoración sobre el acuerdo WGA-AMPTP respecto a Inteligencia Artificial Generativa (n=514).

El acuerdo WGA-AMPTP en Estados Unidos establece una serie de condiciones para el uso de Inteligencia Artificial Generativa en el ámbito del guión. Valora su prioridad desde 0, la mínima prioridad, hasta 5, la máxima prioridad.	Media
Las productoras no pueden obligar a los/las guionistas el uso de IA	4,4
Las productoras deben revelar si un material proporcionado para desarrollo o reescritura procede de IA	4,7
La procedencia de IA no determina en ningún caso la asignación de créditos	4,3
El uso de material procedente de IA no afecta a la remuneración por la labor como guionista	4,4

TABLA 22

En la fase de entrevistas se puso de manifiesto el apoyo al WGA de Estados Unidos como ejemplo de la capacidad de organización que tiene ahí el colectivo de guionistas y cómo eso les permite llegar a acuerdos transformadores.

«Por la forma en la que cobran y cómo ha ido evolucionando la industria de Estados Unidos, era una huelga absolutamente necesaria. Ojalá nosotros tuviésemos la fuerza, la implantación y la capacidad de poder hacer ese tipo de acciones colectivas».

HOMBRE, 51-60 AÑOS, GUIONISTA Y CREADOR DE SERIES

«Lo han hecho muy bien. Han logrado muchas cosas: han conseguido que se sienten a dialogar, que reconozcan la situación y que se regulen las prácticas, frenando así el «todo vale». La IA en animación es una amenaza real. Los guio-

nistas están casi todos sin trabajo, y lo mismo ocurre con los animadores, storyboardistas, músicos, especialistas en FX, y los que trabajan con Blender».

MUJER, 51-60 AÑOS, GUIONISTA, Y CREADORA DE SERIES

«Para mí lo más importante es que el trabajo hecho con IA sea trazable, o sea, que tú puedas saber cuándo un proyecto se ha iniciado o si hay alguna etapa que se ha hecho con IA. Y que luego eso no revierta en una menor remuneración para los guionistas».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADOR DE GUIÓN Y DIRECTOR DE SERIES Y CINE

El resultado de la huelga de guionistas en EE. UU. fue comentado en la fase de entrevistas como parte de reflexiones más concretas sobre el efecto en la profesión de la Inteligencia Artificial Generativa. Una parte de los guionistas entrevistados muestran un temor a la manera en la que puede afectar su trabajo al medio plazo, sobre todo porque puede afectar a la configuración de equipos, las tareas en las que hagan falta mano de obra humana y los costes.

«Es un tema que me crea muchísima desazón. Creo que la Inteligencia Artificial va a ir tan rápido que no sé lo que va a pasar. Entonces me inquieta muchísimo, me crea mucha ansiedad. Pienso que va a ser muy difícil competir con eso a larga».

MUJER, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADORA Y CREADORA DE SERIES

«Si los productores pudieran prescindir de nosotros, lo harían mañana mismo, encantados de la vida. De hecho, sospecho de algunos sitios en donde se utiliza la Inteligencia Artificial no para escribir un guión definitivo, pero sí para hacer una primera versión».

MUJER, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, COORDINADORA Y CREADORA DE SERIES Y PROGRAMAS

«Ya existen inteligencias que pueden hacer análisis de guión, dar notas basadas en criterios específicos, e incluso programas dedicados específicamente a la creación de guiones. No te diré que soy pesimista, pero sí que va a transformar mucho todo. Esta tecnología puede reducir la necesidad de equipos grandes, permitiendo que una sola persona gestione tareas que antes requerían un equipo completo. Los costes de producción van a reducirse. La aversión natural de los guionistas hacia la IA es comprensible, pero es inevitable que esta tecnología influya en la manera de trabajar en el sector».

HOMBRE, 51-60 AÑOS, GUIONISTA, DIRECTOR Y PRODUCTOR EJECUTIVO DE CINE Y SERIES

Pero una parte de los entrevistados mantienen un cierto escepticismo sobre la aplicación de la Inteligencia Artificial Generativa en la parte más creativa de su trabajo.

«La Inteligencia Artificial tendrá sus usos, pero no creo que sustituya el trabajo creativo de un guionista de documental. No puede realizar tareas como llegar a la misma gente, hacer entrevistas, o estar presente en un lugar y momento específicos. No tiene la flexibilidad necesaria para adaptar y ajustar el enfoque según el contexto del proyecto. En el caso del documental, la interacción humana y la capacidad de tomar decisiones en tiempo real son fundamentales, y eso es algo que una IA no puede replicar».

MUJER, 41-50 AÑOS, GUIONISTA Y CREADORA DE CINE, SERIES Y OTROS FORMATOS

«Es un acuerdo muy sencillo de cuatro puntos que me parece que tienen mucho sentido. Lo que luego genera esa Inteligencia Artificial puede tener trazas de obras protegidas y puede poner en un problema muy grave a un productor, que necesita tener el 100 % de los derechos de algo. Creo que, por ahora, a los guionistas no les afecta mucho. Puedes escribir una sinopsis, chistes, una escena o un personaje con ChatGPT, pero lo que te devuelve no es suficientemente bueno como para escribir nada. Lo puedes usar, pero a mí personalmente me parece que éticamente no deberías hacerlo porque te pagan por hacer ese trabajo».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, CREADOR Y PRODUCTOR EJECUTIVO DE CINE, SERIES Y PROGRAMAS

«Quizás te puede hacer una sinopsis, pero con eso no haces nada. Luego esa sinopsis la tienes que escribir y desarrollar, y eso una Inteligencia Artificial no te lo hace. La Inteligencia Artificial te puede sacar de un apuro, te puede desbloquear. ¿Puede un productor pedirle una sinopsis a una Inteligencia Artificial y tener la semilla de una idea? Pero es que eso es nada, es muy poco».

HOMBRE, 31-40 AÑOS, GUIONISTA EN CINE, SERIES Y DOCUMENTALES

Para otros profesionales, la Inteligencia Artificial Generativa es una herramienta inevitable que ya tiene un uso complementario para algunas áreas del trabajo, como son las labores de documentación.

«La IA no deja de ser una herramienta para que tú hagas mejor unas labores. Ella no es autónoma. Tú tienes que ver cómo puedes resolver la siguiente escena siendo un poco original. No sé cuál es el futuro al respecto de la IA, pero, desde

luego, tiene pinta de que todos vamos a pasar por ese aro».

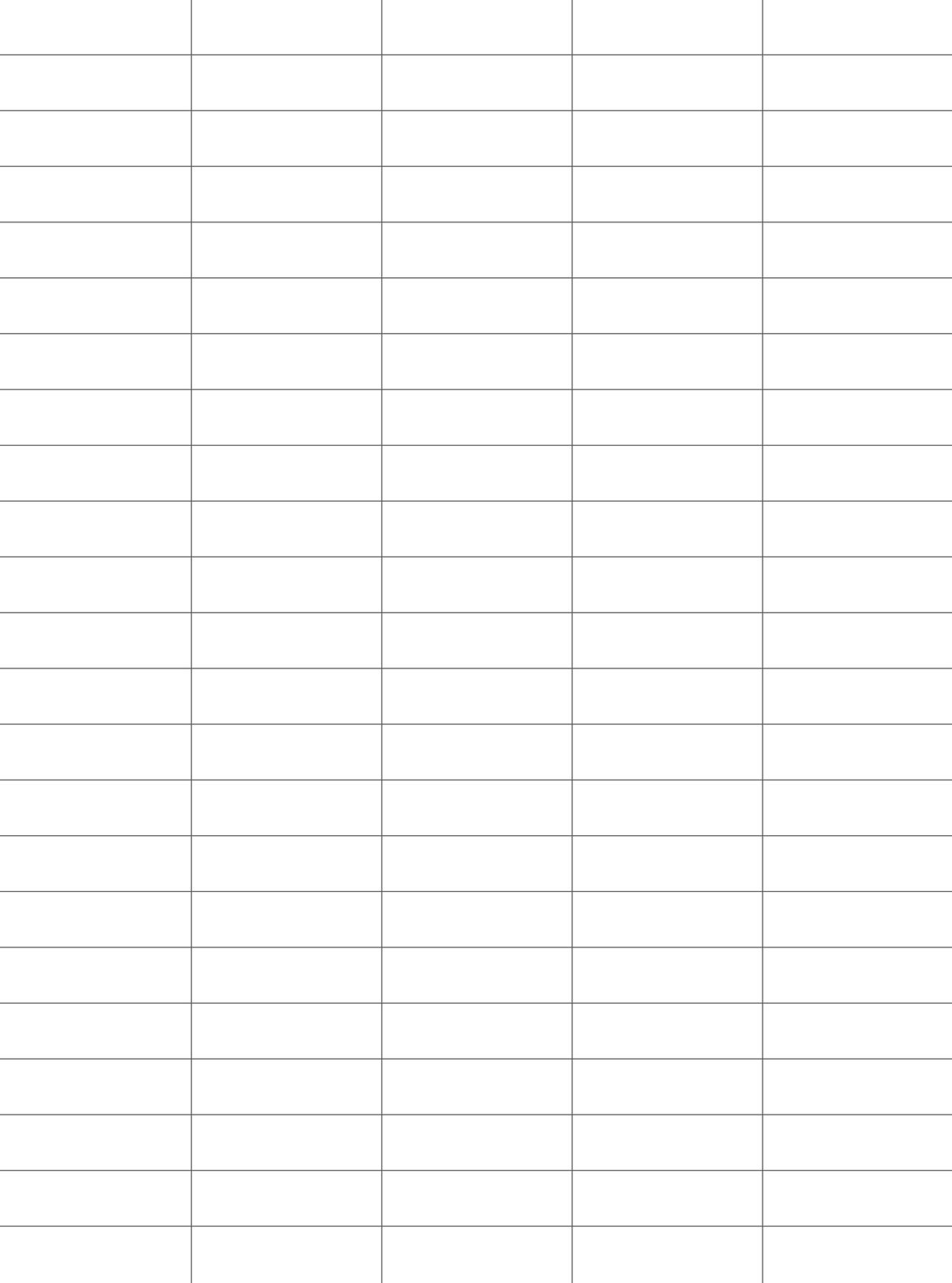
HOMBRE, 31-40 AÑOS, GUIONISTA, CREADOR Y DIRECTOR DE CINE Y SERIES

«La Inteligencia Artificial está entrando en nuestra vida. No tengo la sensación de que sea el monstruo que ven otras personas. Mi miedo a la Inteligencia Artificial es a quedarme fuera de la Inteligencia Artificial. Creo que mi deber como guionista o como creador es, por lo menos, investigar».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, CREADOR Y PRODUCTOR EJECUTIVO DE CINE Y SERIES

«Creo que la cuestión principal sobre la Inteligencia Artificial es que no sabemos qué va a pasar. Hay discursos más agoreros y discursos más optimistas. Yo no soy de los más agoreros, creo que el guión es una de las cosas donde es más difícil que la Inteligencia Artificial pueda hacer un buen trabajo. Pero sí que esa herramienta se podrá utilizar de manera a veces complementaria a nuestro trabajo, sobre todo para temas de documentación o de generación de ideas».

HOMBRE, 41-50 AÑOS, GUIONISTA, CREADOR Y PRODUCTOR DE CINE Y SERIES



CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Datos sociodemográficos de la profesión de guionista

- + La profesión de guionista presenta una clara brecha de género: los hombres representan el 67,1 % y las mujeres, el 32,1 %. Solo en el ámbito de las series se alcanza cierta paridad, con un 41 % de participación femenina. Estos datos evidencian la necesidad de profundizar en las causas sociológicas, económicas y culturales de esta desigualdad y de impulsar medidas que favorezcan una mayor presencia femenina, tomando como referencia los avances logrados en las series.
- + El grupo de edad de 41 a 50 años representa el 44,6 % de la muestra, mientras que los tramos de 31 a 40 y de 51 a 60 años muestran unas proporciones similares (22 % y 21,2 %, respectivamente). Los guionistas menores de 30 años (5,1 %) y mayores de 60 (7,2 %) están poco representados. Es recomendable fomentar equipos intergeneracionales que combinen la experiencia con la incorporación de nuevos talentos en el ámbito del guión, aunque sea más complicado de conseguir en un contexto de reducción de los equipos.
- + Los datos evidencian un fuerte centralismo en la profesión de guionista, con un 54,7 % residiendo en Madrid y un 19,8 % en Cataluña. Esta concentración genera desequilibrios territoriales, afectando especialmente a regiones como la Comunidad Valenciana, Andalucía, Galicia o País Vasco. Esto, reflejo de la industria audiovisual, requiere políticas e iniciativas que fomenten la descentralización y una distribución territorial más equitativa.
- + ALMA es la principal organización profesional de guionistas de los participantes en el estudio, con un 49,4 %, seguida por las entidades que forman parte de FAGA: GAC (10,3 %), EDAV (3,9 %), AGAG (3,5 %), CINA (1,8 %) y GIDOI (1,6 %). Aunque el tejido asociativo se ha fortalecido, aún puede crecer en ámbitos como los programas. Las organizaciones profesionales son reivindicadas por ofrecer lazos de comunidad,

la defensa de intereses profesionales y la asesoría legal. Respecto a las entidades de gestión de derechos de autor, el 66 % de los participantes en el estudio pertenece a DAMA y el 32,1 % a SGAE, con sus actividades de formación y asistenciales siendo destacadas además de los ingresos que reportan.

Los ámbitos de trabajo en la profesión de guionista

- + Los guionistas trabajan principalmente en series (57 %) y en cine (50,6 %). En menor medida, participan en documentales (19,6 %) y programas (17,1 %). Otros formatos, como ficción sonora o publicidad, representan una proporción más reducida (9,3 %).
- + Más de la mitad de los guionistas combina varios ámbitos, especialmente (casi un tercio) cine y series. Los programas son el ámbito más común en exclusividad (39,8 %), mientras que los menos frecuentes son cine (24,2 %) y otros formatos (18,8 %).
- + En la última década, la profesión de guionista de cine ha experimentado cambios notables. Se percibe una mayor complejidad en los procesos de producción y toma de decisiones. Con los servicios de vídeo bajo demanda se ha producido la deslocalización de decisiones y la extensión de los tiempos de desarrollo. Además, el *pitching* ha cobrado relevancia frente al texto escrito, y los laboratorios de guión, aunque consolidados, generan críticas por estandarizar contenidos.
- + En el ámbito de las series, predomina la serie semanal, seguida de miniseries y diarias. Un tercio trabaja en varios formatos. Los guionistas de series trabajan principalmente para plataformas de vídeo bajo demanda con suscripción y cadenas estatales. Tienen menor presencia las cadenas de pago, autonómicas y servicios bajo demanda sin suscripción.
- + En el ámbito del guión de series, se observa que los servicios de vídeo bajo demanda, tras un inicio prometedor, han frenado la innovación y generado un exceso de proyectos no realizados. Las cadenas autonómicas han reducido su producción y eso no ha permitido frenar el problema de la centralización. En general, la reducción de temporadas y equipos ha precarizado el trabajo.

- ✦ En la distribución de créditos en series, predominan dos formas principales: decisión conjunta entre guionistas y producción ejecutiva, y entre guionistas y el coordinador de guiones. En todo caso, el trabajo de las organizaciones profesionales ha permitido reducir abusos y fomentar acuerdos entre guionistas.
- ✦ La distribución de derechos de autor en series se realiza principalmente por acuerdo entre guionistas y el coordinador, seguida del mutuo acuerdo entre guionistas. Otras fórmulas, como el reparto preestablecido o decisión unilateral, son menos frecuentes. Aunque el reparto de derechos suele seguir porcentajes estandarizados, existen interferencias de productoras y operadores que alteran este proceso. Además, la reducción de equipos ha cambiado las fórmulas tradicionales de reparto, excluyendo a algunos guionistas.
- ✦ En cuanto a la dedicación a tipos de programas de entretenimiento, más de la mitad trabaja en magazines, espacios de actualidad o *talk shows*, seguido por concursos, *talents* o *realities*. Más de un tercio participa en ambos formatos. Los guionistas de programas trabajan principalmente para cadenas estatales y autonómicas.
- ✦ En el ámbito de los programas de entretenimiento, las condiciones laborales varían según la productora o programa, aunque se identifica una creciente precarización. Se señalan especialmente la reducción de equipos, menos tiempo de preproducción y jornadas de grabación más largas, en las que los guionistas de programas suelen participar, a diferencia de lo que ocurre en otros ámbitos como la ficción.
- ✦ En programas, la asignación de créditos se decide principalmente por la producción ejecutiva, seguida de acuerdos con guionistas o coordinadores. Uno de los aspectos de distorsión es el uso de las figuras de redactor o documentalista para abaratar costes, pese a ejercer funciones de guionista.
- ✦ En cuanto a la dedicación a distintos tipos de documentales, predomina el trabajo en películas documentales, seguido por las series documentales, aunque una cuarta parte de los guionistas participa en ambos formatos.

- ✦ El género documental, especialmente en formato serie, vive un buen momento y eso redundará en un mayor reconocimiento a la labor de sus guionistas de este ámbito, esto no siempre implica mejores ingresos y su protección varía según el contexto y la relación con la dirección del proyecto.

El acceso al mercado laboral del guión

- ✦ Solo el 28,6 % de los y las guionistas no cuenta con formación específica en guión, siendo los másteres (26,7 %) el principal tipo de formación. Considerando el rol de la formación como acceso a la profesión, es importante garantizar su accesibilidad para perfiles menos representados, la igualdad de género, la diversidad territorial y los sectores socioeconómicos menos privilegiados.
- ✦ El acceso al mercado laboral del guión es diverso, aunque entre los mecanismos más comunes para obtener el primer empleo destacan las pruebas de guión (23,3 %), el contacto previo con integrantes del equipo (17,3 %) y las prácticas profesionales (14 %). Es necesario fortalecer los mecanismos más estructurados, como las prácticas y las pruebas de guión, para favorecer una inserción profesional más equitativa y accesible.

Las condiciones laborales de la profesión de guionista

- ✦ El 23,2 % de los encuestados ha sufrido acoso o discriminación laboral y el 13 % lo ha presenciado. La incidencia es mayor en mujeres (40 %) que en hombres (15,1 %). Las causas más comunes son el conflicto laboral, especialmente en hombres (78,8 %), y la discriminación por razón de sexo en mujeres (60,6 %). Se recomienda potenciar la formación en género y salud laboral, y reforzar la atención a estas materias por parte de los departamentos de recursos humanos.
- ✦ La participación de agentes en la negociación de contratos de guionistas es aún limitada: el 62 % no la ha utilizado todavía. Aunque una cuarta parte la valora positivamente, su impacto es mayor en cine y televisión, especialmente entre quienes orientan sus carreras al ámbito internacional. Esto indica un interés emergente.
- ✦ Más de la mitad de los y las guionistas señala que siempre han sido reconocidos en los créditos de un proyecto, mientras que 4 de cada 10 han

sufrido omisiones ocasionales. Es fundamental garantizar la protección profesional y el respeto a los créditos de autoría en guión, limitándolos a aquellos que participan de forma efectiva en la escritura.

- + Más de la mitad de los y las guionistas ha experimentado irregularidades en la aplicación del Convenio Colectivo vigente en 2024, especialmente quienes trabajan en programas o por cuenta ajena. Los incumplimientos más frecuentes incluyen no respetar la jornada de 35 horas, no abonar las 12+2 pagas y omitir el plus de disponibilidad. Ante esta situación, se considera urgente reforzar los mecanismos de vigilancia del convenio actual y establecer vías más efectivas para denunciar los incumplimientos.
- + La profesión de guionista se caracteriza por una gran diversidad en las formas de contratación, siendo el trabajo exclusivamente como autónomo el más común (44,6 %), especialmente en cine (60,4 %). En series, documentales y otros formatos también predomina esta modalidad, aunque en menor medida. En programas, se combinan contratos por cuenta ajena y autónomos. Es esencial que la legislación laboral reconozca estas particularidades y mejore las condiciones para ambos regímenes a lo largo de la carrera profesional.
- + La mayoría de guionistas se ha enfrentado a intrusismo laboral, de forma esporádica (50,6 %) o habitual (11,1 %), siendo menos frecuente en cine y más común en series, programas, documentales y otros formatos. Esta problemática evidencia la necesidad de instituir mecanismos más eficaces para denunciar situaciones de intrusismo profesional y así proteger adecuadamente el ejercicio de la profesión de guionista.
- + Una parte significativa de los guionistas sufre falta de reconocimiento profesional por parte de los empleadores. Entre las causas principales está no aparecer en materiales promocionales (58,2 %) y ser excluidos de ruedas de prensa, festivales y premios. Es primordial abrir un diálogo entre los representantes del sector y los distintos agentes de la industria (productoras, operadores y festivales) para impulsar acciones concretas para reconocer el papel del guionista en la creación audiovisual.

Los ingresos económicos en la profesión de guionista

- + En el sector del guión predominan dos situaciones en relación con los ingresos: el 44 % de los profesionales se dedica principalmente a la escritura de guiones, aunque cuenten con otros ingresos secundarios poco relevantes, y el 39,1 % combina esta labor con otras actividades dentro del sector audiovisual, como dirección, producción o docencia. En cambio, compatibilizar el guión con trabajos ajenos al ámbito audiovisual es menos común (11,3 %). Esto muestra que es una profesión donde muy a menudo es necesario buscar ingresos adicionales en otras actividades, tanto dentro de la industria audiovisual como fuera.

- + La mayoría de guionistas (66,3 %) ha participado en el desarrollo de proyectos que finalmente se han producido o emitido. Los niveles de éxito de los desarrollos son solo moderadamente positivos: un 7,5 % indica que se han producido todos sus desarrollos, y un 28,2 % afirma que al menos tres cuartas partes de su trabajo han llegado a realizarse. Los desarrollos son una parte importante del trabajo profesional en guión, aunque no se materialicen en obras que luego se produzcan y generen beneficios posteriores. Por tanto, es urgente reforzar la exigencia de que los desarrollos estén adecuadamente remunerados.

- + El 57,5 % de los guionistas gana hasta 30 mil euros anuales y el 23,5 % no supera los 10 mil euros. Solo el 17,9 % supera los 60 mil euros. Los ingresos más bajos se concentran en otros formatos, documentales y cine, mientras que las series agrupan el mayor porcentaje de salarios altos. Los programas destacan por concentrar la mayoría de los ingresos medios. En general, la comparativa con estudios anteriores no muestra un gran avance respecto a los ingresos económicos en la profesión, a pesar de la subida presupuestaria de las producciones audiovisuales.

- + Los derechos de autor generan ingresos limitados para la mayoría de guionistas: el 66,3 % recibe hasta 3 mil euros anuales, el 26,8 % gana entre 3 mil y 12 mil euros, y solo un 6,8 % supera los 12 mil euros al año. Los ingresos por derechos de autor no son una fuente significativa de ingresos para los guionistas, pero sí un importante complemento, especialmente en periodos de carencia laboral. En todo caso, es importante que las nuevas modalidades de explotación audiovisual no redunden en

una bajada de ingresos y se puedan encontrar fórmulas para que puedan cubrir a más ámbitos profesionales del guión.

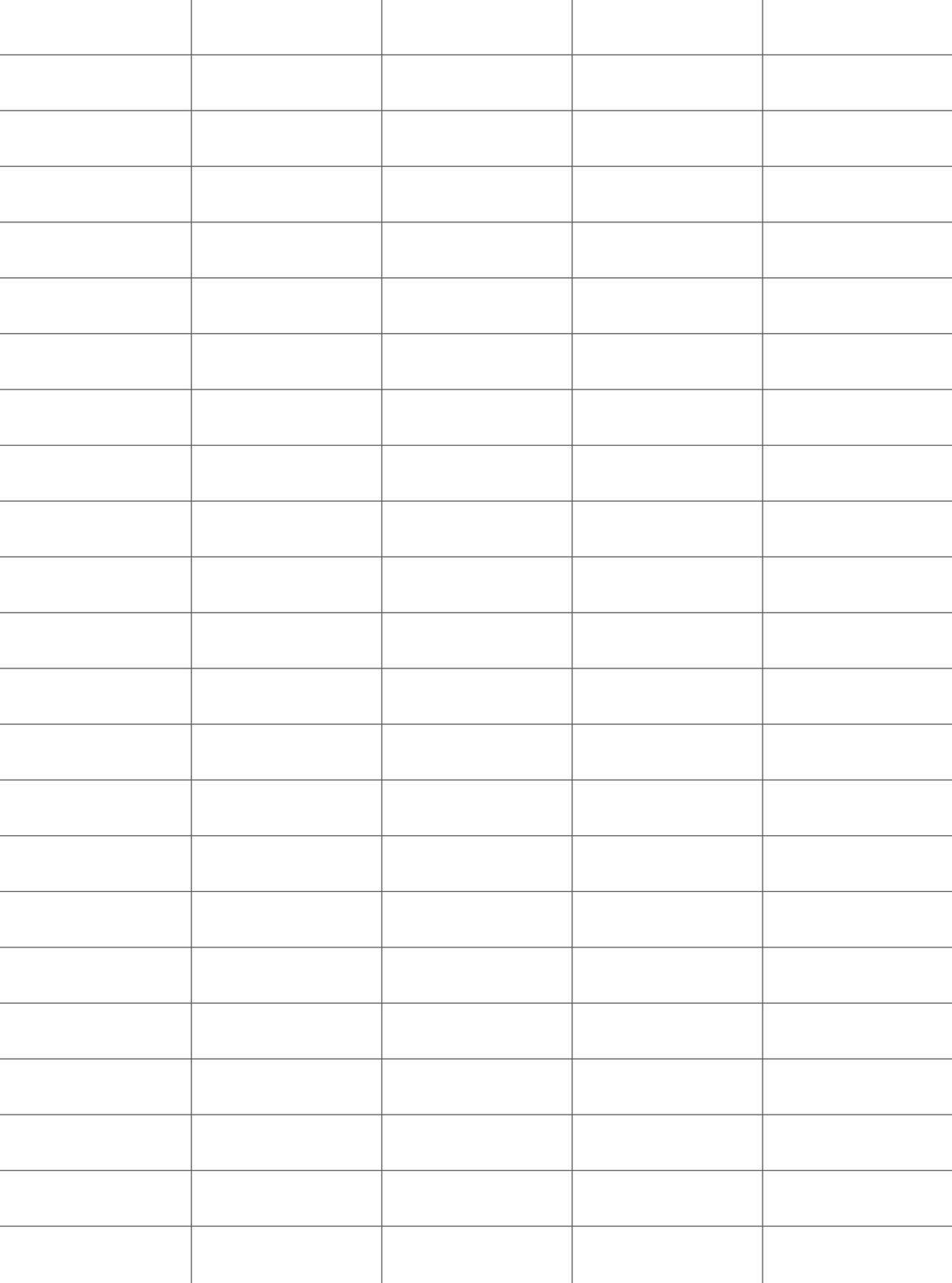
- + La irregularidad de ingresos afecta gravemente a los guionistas: el 17,3 % ha tenido periodos sin ingresos, y el 44,2 % ha sufrido caídas del 50-79 %. Solamente un 1,2 % reporta una variación negativa inferior al 9 %. La naturaleza intermitente y de ingresos irregulares del trabajo de guionista justifica la necesidad de adaptar la normativa fiscal. Los ingresos no se corresponden con el momento del estreno, ya que el proceso de escritura requiere tiempo. Al concentrarse los rendimientos en un solo año, se genera una carga fiscal elevada por la progresividad del IRPF. Es necesario avanzar en reformas que permitan corregir este efecto, reduciendo la tributación en los ejercicios con mayores ingresos puntuales.

La profesión de guionista ante los retos de la industria audiovisual

- + Los guionistas valoran la colaboración, la flexibilidad y la expresión personal en su trabajo. Las mujeres destacan más la colaboración y muestran menor insatisfacción con los ingresos, además de valorar más la influencia social de su trabajo que sus colegas hombres. Estos datos reflejan que la profesión de guionista tiene un fuerte componente vocacional, donde las condiciones de trabajo y la oportunidad de colaborar con otras personas creativas son elementos de motivación, especialmente ante la escasez de ingresos económicos.
- + Los servicios de vídeo bajo demanda son percibidos como responsables del menor atractivo de las salas de cine y de la pérdida de derechos por su falta de transparencia. Sin embargo, también se valoran positivamente por aumentar el empleo y la calidad de la producción española. En este contexto, es fundamental que los cambios en el ecosistema audiovisual no impliquen una pérdida de derechos para la profesión de guionista, sin dejar de reconocer, al mismo tiempo, las oportunidades que estas transformaciones han creado.
- + Del Estatuto del Artista, se consideran especialmente prioritarias todas las medidas aún pendientes implementación, destacando la adecuación del sistema fiscal a la naturaleza intermitente y de ingresos irregulares del sector (que redundan tanto en el apartado económico como en la

salud mental de los guionistas) y la mejora de las prestaciones para los trabajadores autónomos de la cultura. También se considera necesario mejorar la información que los profesionales del guión reciben sobre estas mejoras legislativas.

- ✦ Se valoran positivamente las medidas relativas a Inteligencia Artificial Generativa acordadas tras la huelga WGA-AMPTP en Estados Unidos, especialmente la obligación de que las productoras revelen si el material entregado ha sido generado con IA. Esta huelga evidenció los riesgos que supone para la profesión y subrayó la importancia de garantizar que el avance tecnológico no afecte negativamente a trabajos creativos como el del guión.



BIBLIOGRAFÍA

Audiovisual Authors Remuneration Study, International Confederation of Societies of Authors and Composers (CISAC)/Writers & Directors Worldwide (W&DW)/Society of Audiovisual Authors (SAA), 2018. Disponible en: <https://www.cisac.org/sites/main/files/files/2020-11/AV%2BRemuneration%2BStudy-EN.pdf>.

Audiovisual Authors Rights and Remuneration in Europe, Society of Audiovisual Authors (SAA), 2011/2015. Disponible en: <https://www.saa-authors.eu/file/13/download>.

Autoras en el audiovisual, la música y las artes escénicas. Un estudio sobre el desarrollo profesional con perspectiva de género, Fundación SGAE, 2019.

Behind the screens. European survey on the remuneration of audiovisual authors, Federation of European Film Directors (FERA)/Federation of Screenwriters in Europe (FSE), 2019. Disponible en: <https://www.saa-authors.eu/file/605/download>.

Dirigir obras audiovisuales en España. Radiografía sociolaboral de la profesión, DAMA, 2022. Disponible en: [https://www.damautor.es/informes/Dirigir obras audiovisuales en Espa%C3%B1a Radiograf%C3%ADa de la profesi%C3%B3n.pdf](https://www.damautor.es/informes/Dirigir%20obras%20audiovisuales%20en%20Espa%C3%B1a%20Radiograf%C3%ADa%20de%20la%20profesi%C3%B3n.pdf).

Estudio y diagnóstico sobre la situación sociolaboral de actores y bailarines de España, Fundación AISGE, 2024. Disponible en: <https://www.aisge.es/media/uploads/Estudio%20sociolaboral%202023%20-%20DOSSIER%20DEFINITIVO%20para%20web%5b67%5d.pdf>.

European Screenwriters' Income in 2012. An Overview, Federation of Screenwriters in Europe (FSE)/UNI Europa EURO-MEI, 2013. Disponible en: https://federationscreenwriters.eu/wp-content/uploads/2018/09/FSE-leaflet-income-2012_HRversion.pdf.

Female professionals in European film production, European Audiovisual Observatory, 2024. Disponible en: <https://rm.coe.int/female-professionals-in-european-film-production-2024-edition-october-/1680b18400>.

Female professionals in European TV/SVOD fiction production. 2015-2022 figures, European Audiovisual Observatory, 2024. Disponible en: <https://rm.coe.int/female-professionals-in-european-tv-and-svod-fiction-production-2022-f/1680ae4a68>.

Indicadores estadísticos culturales vinculados al Cine y desgloses por sexo, División de Estadística y Estudios, Ministerio de Cultura, 2024. Disponible en: <https://www.cultura.gob.es/dam/jcr:11b857df-a9a2-45c3-82ab-3a8f1f661310/datos-estadisticos-cine.pdf>.

Informe anual CIMA 2023. La representación de las mujeres del sector cinematográfico del largometraje español, CIMA, 2024. Disponible en: <https://cimamujerescineastas.es/wp-content/uploads/2024/06/INFORME-CIMA-2023.pdf>.

La creación de ficción televisiva en España. Estudio profesional desde la perspectiva del guión y análisis marco para la acreditación y el reparto de derechos de autor, ALMA Guionistas, 2019.

La escritura de guión en España. Un estudio de la profesión, Fundación Autor/ALMA/FAGA, 2012. Disponible en: <https://fagaweb.org/wordpress/wp-content/uploads/2015/02/14.-Escritura-del-guion-en-Espana.pdf>.

La nueva regulación del estatuto del artista. Una visión comparada, Djamil Tony Kahale Carrillo, Colección de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2023. Disponible en: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2023-298.

Ley 2/2022, del 23 de febrero, de igualdad, reconocimiento a la identidad y expresión de género y derechos de las personas trans y sus familiares en la Comunidad Autónoma de La Rioja. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-3601>.

Los guionistas en España, Fundación Autor/ALMA, 2004.

Memorandum of Agreement for the 2023 WGA Theatrical and Television Basic Agreement, Writers Guild of America, West - Writers Guild of America, East (WGA)/Alliance of Motion Picture and Television Producers (AMPTP). Disponible en: https://www.wga.org/uploadedfiles/contracts/2023_mba_moa.pdf.

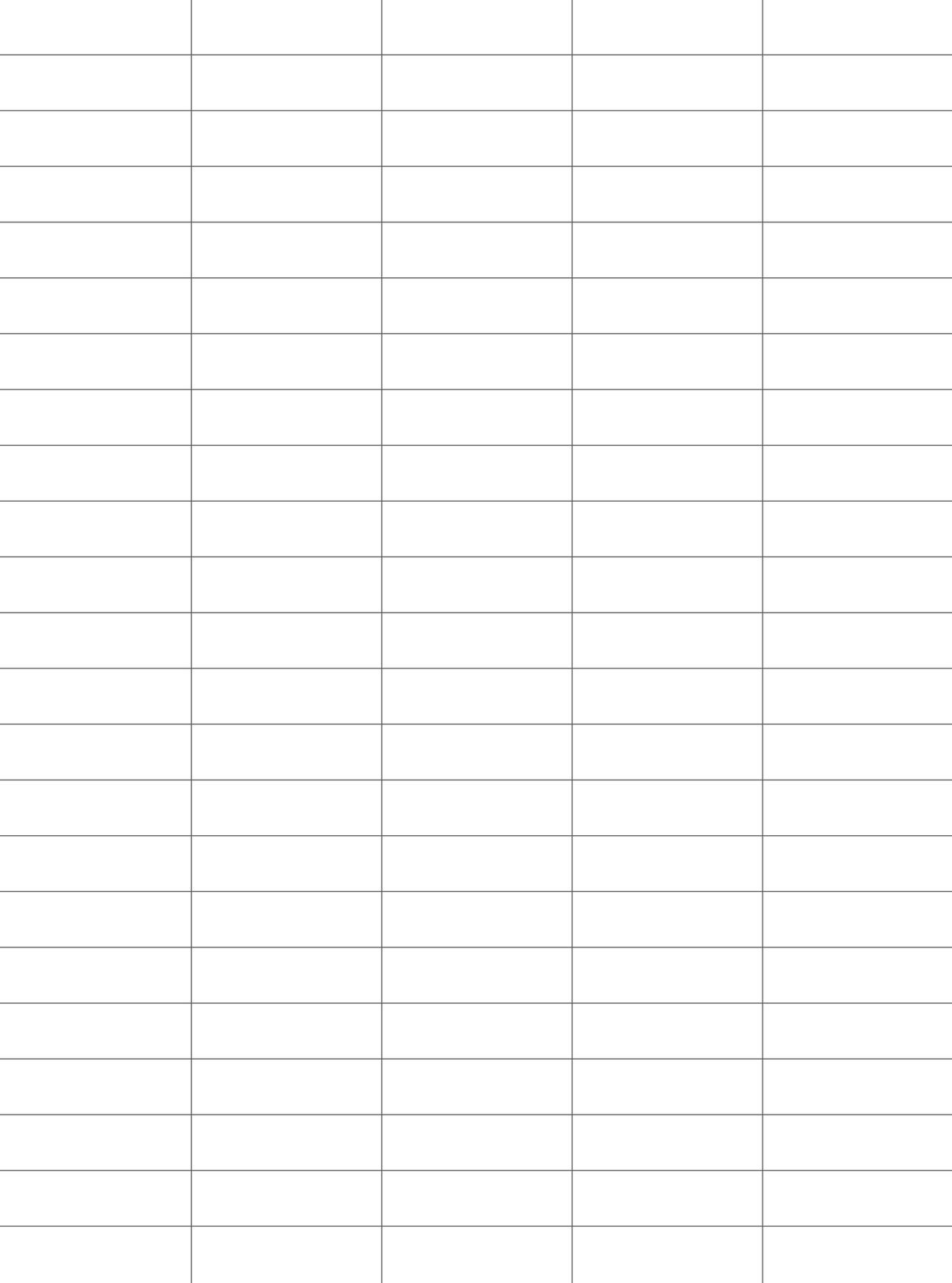
Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial. Disponible en: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202401689.

Study on the Economic Impact of Generative AI in the Music and Audiovisual Industries, CISAC/PMP Strategy, 2024. Disponible en: <https://members.cisac.org/CisacPortal/cisacDownloadFileSearch.do?docId=47661&lang=en>.

The vanishing. Writers and directors of European film and TV fiction 2015-2020, European Audiovisual Observatory, 2022. Disponible en: <https://rm.coe.int/writers-and-directors-of-european-film-and-tv-fiction-2015-2020-june-2/1680a6cd5c>.

Writers and directors of film and TV/SVOD fiction, European Audiovisual Observatory, 2025. Disponible en: <https://rm.coe.int/film-and-tv-fiction-writers-and-directors-2015-2023-figures-january-20/1680b3546e>.

Writing Hollywood: The Work and Professional Culture of Television Writers, Patricia F. Phalen, Routledge, 2017.



LISTADO DE GRÁFICOS Y TABLAS

- GRÁFICO 1:** La profesión de guionista por sexo (n=514).
- GRÁFICO 2:** Brecha de género, total y según ámbitos de trabajo (n=514).
- GRÁFICO 3:** Edad media en la profesión de guionista, total y por sexo (n=514).
- GRÁFICO 4:** Distribución por edad de la profesión de guionista, total y por sexo (n=514).
- GRÁFICO 5:** Edad media en la profesión de guionista, total y por ámbito de trabajo (n=514).
- GRÁFICO 6:** Tramos de edad por ámbitos de trabajo (n=514).
- GRÁFICO 7:** Distribución territorial de la profesión de guionista frente a la distribución de la población española y empresas de actividades cinematográficas y audiovisuales (n=514).
- GRÁFICO 8:** Desglose por comunidad de residencia de los guionistas por ámbitos de trabajo (n=514, posible respuesta múltiple).
- GRÁFICO 9:** Desglose de ámbitos de trabajo por comunidad de residencia (n=514, posible respuesta múltiple).
- GRÁFICO 10:** Pertenencia a asociaciones profesionales en el ámbito del guión (n=514, posible respuesta múltiple).
- GRÁFICO 11:** Pertenencia a entidades de gestión de derechos de autor (n=514).
- GRÁFICO 12:** Ámbitos de trabajo de los guionistas (n=514, posible respuesta múltiple [dos opciones]).
- GRÁFICO 13:** Dedicación exclusiva o compartido de cada ámbito de trabajo (n=514, posible respuesta múltiple [dos opciones]).
- GRÁFICO 14:** Dedicación del guionista de cine por género (n=260).
- GRÁFICO 15:** Dedicación del guionista de series por tipo (n=293).
- GRÁFICO 16:** Dedicación del guionista de series por operador (n=293, posible respuesta múltiple).
- GRÁFICO 17:** Forma de distribución de los créditos en el ámbito de las series en su último trabajo (n=293).
- GRÁFICO 18:** Distribución de los derechos de autor por los guionistas de series en su último trabajo (n=293).
- GRÁFICO 19:** Dedicación del guionista de programas por tipo (n=88).

- GRÁFICO 20:** Dedicación del guionista de programas por operador (n=88, posible respuesta múltiple).
- GRÁFICO 21:** Forma de distribución de los créditos en el ámbito de los programas en su último trabajo (n=88).
- GRÁFICO 22:** Dedicación del guionista de documentales por tipo (n=101).
- GRÁFICO 23:** Formación especializada en guión, total y por sexo (n=514).
- GRÁFICO 24:** Edad media de los guionistas y formación especializada en guión, total y por sexo (n=514).
- GRÁFICO 25:** Forma de obtener el primer empleo, total y por sexo (n=514, posible respuesta múltiple).
- GRÁFICO 26:** Experiencia con el acoso y la discriminación laboral en la profesión de guionista, total y por sexo (n=514).
- GRÁFICO 27:** Motivación del acoso y la discriminación laboral sufrida, total y por sexo (n=119, posible respuesta múltiple).
- GRÁFICO 28:** Experiencia con no ser incluido en los créditos de un proyecto total y por sexo (n=514).
- GRÁFICO 29:** Causas de incumplimiento del Convenio Colectivo, total y por sexo (posible respuesta múltiple, n=514).
- GRÁFICO 30:** Fórmula de contratación habitual como guionista, total y por sexo (n=514).
- GRÁFICO 31:** Incidencia del intrusismo profesional en la profesión de guionista, total y por sexo (n=514).
- GRÁFICO 32:** Reconocimiento por los empleadores, total y por sexo (n=514).
- GRÁFICO 33:** Causas del no reconocimiento de la labor profesional de guionista, total y por sexo (n=342, posible respuesta múltiple).
- GRÁFICO 34:** Compatibilización profesional en la actividad de guión (n=514).
- GRÁFICO 35:** Porcentaje de guionistas para los que el guión es su actividad principal entre quienes compatibilizan con otras actividades, total y por sexo (n=259).
- GRÁFICO 36:** Porcentaje de guionistas para los que el guión es su actividad principal entre quienes compatibilizan con otras actividades, por ámbito de trabajo (n=259).
- GRÁFICO 37:** Tipo de actividades profesionales complementarias relacionadas con el sector audiovisual (n=514, posible respuesta múltiple).
- GRÁFICO 38:** Tipo de proyectos en los que se ha participado como guionista de forma remunerada desde el año 2013 (n=514).

- GRÁFICO 39:** Porcentaje de desarrollos remunerados no producidos (n=387).
- GRÁFICO 40:** Ingresos por la actividad en guión en los últimos 5 años (media neto anual), total y por sexo (n=514).
- GRÁFICO 41:** Ingresos por la actividad en guión en los últimos 5 años (media neto anual), por ámbito de trabajo (n=514).
- GRÁFICO 42:** Ingresos por derechos de autor en los últimos 5 años (media neto anual), total y por sexo (n=514).
- GRÁFICO 43:** Ingresos por derechos de autor en los últimos 5 años (media neto anual), por ámbito de trabajo (n=514).
- GRÁFICO 44:** Variación porcentual entre el máximo y mínimo año de ingresos (2019/2023) (n=335).
- TABLA 1:** Distribución territorial de los guionistas por comunidad autónoma (n=514).
- TABLA 2:** Desglose de los ámbitos de trabajo (n=514, posible respuesta múltiple [dos opciones]).
- TABLA 3:** Radiografía del guionista de cine (n=260).
- TABLA 4:** Radiografía del guionista de series (n=293).
- TABLA 5:** Radiografía del guionista de programas (n=88).
- TABLA 6:** Radiografía del guionista de documentales (n=101).
- TABLA 7:** Radiografía del guionista de otros formatos (n=48).
- TABLA 8:** Formación especializada en guión, total y por ámbito de trabajo (n=514).
- TABLA 9:** Edad media de guionistas con formación especializada en guión, total y por ámbito de trabajo (n=514).
- TABLA 10:** Edad media de los guionistas según la forma de obtener el primer empleo (n=514, posible respuesta múltiple, máximo dos respuestas).
- TABLA 11:** Experiencia de negociación con asesor/a legal o agente, total y por ámbito de trabajo (n=514).
- TABLA 12:** Experiencia con no ser incluido en los créditos de un proyecto, total y por ámbito de trabajo (n=514).
- TABLA 13:** Experiencia con la aplicación del Convenio Colectivo, total y por ámbito de trabajo (n=514, posible respuesta múltiple).
- TABLA 14:** Fórmula de contratación habitual como guionista, total y por ámbito (n=514).
- TABLA 15:** Fórmulas para la obtención de empleo, total y por ámbito de trabajo (n=514).

TABLA 16: Incidencia del intrusismo profesional en la profesión de guionista, total y por ámbito de trabajo (n=514).

TABLA 17: Reconocimiento por los empleadores, total y por ámbito de trabajo (n=514).

TABLA 18: Satisfacción con la profesión de guionista, total (n=514).

TABLA 19: Satisfacción con la profesión de guionista, por sexo (n=514).

TABLA 20: Valoración sobre los servicios de vídeo bajo demanda (n=514).

TABLA 21: Valoración sobre el Estatuto del Artista (n=514).

TABLA 22: Valoración sobre el acuerdo WGA-AMPTP respecto a Inteligencia Artificial (n=514).

