

A TIEMPO

MEDIO DIGITAL

SEMANARIO

Precarias en medio de la precariedad



Patricia Carmona

El futuro del trabajo:
De las revoluciones
industriales a la
convivencia con la IA



Juvenal Campos

Derechos laborales y el
futuro laboral



Adriana Villarreal

Mucho público, pocos
derechos: El drama
laboral de los actores
mexicanos



Jesús Díaz



Investigación Especial

Oxxo te chupa la vida: La realidad detrás del mostrador

No es una metáfora. Es una confesión. Una advertencia. Una frase que podría aparecer en la pared de cualquier tienda Oxxo si el silencio dejara hablar a las paredes. "Oxxo te chupa la vida" lo dice una

mujer que pasó diecinueve años dentro de ese sistema. No lo dijo llorando. Lo dijo resignada. Con la serenidad que solo da haber escapado, pero con las cicatrices que aún sangran por dentro.

¡Anúnciate!

Y CUMPLE CON TUS OBJETIVOS DE VENTA CON

A T/EMPO

MEDIO DIGITAL



8443009898



ventas@atiempo.tv



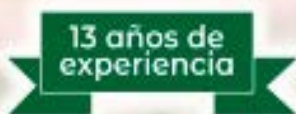
tiempo.tv



A Tiempo.Tv



A Tiempo.Tv



blwm's

EVENTOS Y DETALLES FLORALES
Piensa en flores, piensa en blwm's

www.blwms.com
venta en línea
EN TODO MÉXICO



Blwms Detalles Florales

Tel 8441655757



Blwmsoficial

DIRECTORIO

Dirección general

Guillermo Flores

Dirección editorial

Edrei Durón

Diseño editorial

Sebastián Murillo

Columnistas

Guillermo Flores

Edrei Durón

Ylsel Gutiérrez

Jesús Díaz

Juvenal Campos

Patricia Carmona

Adriana Villarreal

“La tienda que te traga”: Vida y despojo tras el uniforme de OXXO



REDACCIÓN A TIEMPO.TV

"Diecinueve años. Y no, no valió la pena." Así concluye la voz de una mujer que lo dio todo —y más— por una empresa que la convenció de que allí estaría su progreso, su oportunidad, su segundo hogar. Esta es la historia de una comisionista de OXXO. Una mujer que, como muchas, entró con esperanza y salió con el cuerpo roto, la familia fracturada y el alma triturada por una rutina que nunca dio tregua. Aquí no hay promesas cumplidas. Aquí hay turnos interminables, vacaciones que nunca llegan y una maquinaria empresarial que lo apuesta todo al desgaste humano.

Todo comenzó, como muchas historias en OXXO, con una junta: promesas de salario fijo, capacitaciones, apoyo, un negocio "propio" —pero con reglas que nunca son tuyas. El sueño de los \$30,000 mensuales se fue diluyendo cuando la realidad mostró otra cara: "empiezas sin comer y luego vas subiendo, depende de los banoritos (bonos) que des",

recuerda. Desde entonces, la vida fue cuesta arriba.

Ella entregó garantías para obtener una tienda. Puso su coche, su casa, lo que tuviera. Era parte del proceso. "Para asegurar que tengas con qué responder", le dijeron. Y de ahí en adelante, OXXO la tuvo a ella: su tiempo, su cuerpo, su mente. La tuvo hasta quemarla.

En la tienda no hay horas, ni domingos, ni cuerpos. Hay metas. Hay inventarios, hay auditorías. Y hay penalizaciones por todo: góndolas sin frenteado, etiquetas mal puestas, polvo en la cerveza. Cada error: \$500 menos. Otro error: \$500 más. "Te bajaban el sueldo, pero te decían: no te preocupes, vas a alcanzar el bono. Y así te consuelan".

Se volvió parte del mobiliario. Dormía en la bodega, se bañaba en el baño de empleados, su esposo le llevaba ropa limpia. "No

podía irme, sentía que si salía me iban a correr", dice. Un día, su cuerpo se apagó. Cayó. Desplomada. Desnutrida. Vivía con café, pan, ansiedad. Hospital. Vacaciones médicas. Y al volver: rumores, acusaciones. "Que había caído porque estaba borracha". Quisieron despedirla sin decirlo. Buscaban, como ella misma dice, "quitarle la tienda por la puerta trasera".

Cuando regresó, siguió. Como siempre. Porque hay algo más fuerte que el cansancio: la manipulación. "Te terapean tanto, que aunque te estés muriendo, no te quieres ir". Las terapias eran grupales, una vez al mes. No para sanar: para convencer. Para recordar que OXXO "te da más que cualquier otra empresa". Para reafirmar que, si estás mal, es porque no das lo suficiente.

Pero la salud no es lo único que se pierde. También se pierde la vida personal. La maternidad.

"Mi nieto cumplía años y yo veía las fotos después. Perdí muchos cumpleaños, habilidades, momentos...". Si una madre no tiene con quién dejar a sus hijos, se los lleva. Antes se permitía. Ya no. "Y si pasa algo, si hay un asalto, es tu culpa".

Una vez, un hombre entró a la tienda de noche y la agredió. Denunció. Suplicó que no se mostrara el video en una junta. "No quería que usaran mi agresión como ejemplo". La escucharon. Pero el miedo no se fue. "OXXO sabe todo de ti. Tus redes, tus movimientos. Una vez un compañero me dijo que si abandonas una tienda te meten a la cárcel. Que ellos sabían cada paso que das. Sentí que me perseguían".

En uno de los episodios más oscuros, recuerda haber oído que la empresa intervino directamente en la vida personal de alguien. "Me ofrecieron desaparecer a mi pareja. Me asusté. Pensé: ¿de ver-



dad pueden hacer eso?”. Nunca lo sabremos. Pero el temor quedó sembrado.

Las enfermedades eran comunes. El abandono médico, también. Una trabajadora siguió laborando con cáncer hasta morir. Otra, con una lesión en el pie, lleva cuatro años sin poder operarse porque no tiene equipo que la cubra.

Los inventarios eran una pesadilla constante. “Cuando administras bien, te lo bajan. Les conviene que tengas pérdidas. Te desaparecen producto del sistema antes del corte. Tú sabes que estaba ahí, pero ya no está. Y si protestas, te tildan de ladrona”. Así se castiga la eficiencia. Así se controla al que produce.

Ella misma fue acusada. Se fue de la tienda y dijeron que se robó \$300,000. “Yo manejé mucho dinero. No me fui por eso. Me fui porque ya no podía más”.

Y sin embargo, volvió. Como muchos. Porque a OXXO se regresa.

Te reabren la puerta. Te perdonan. Aunque hayas abandonado. Aunque hayas robado. “Porque saben que los vas a hacer ganar otra vez. Pero esta vez más amarrado”.

En el fondo, la empresa da y quita. Te ayuda, sí, pero te lo cobra con la vida. “A mí me ayudaron con el divorcio. Me mandaron abogados. Pero también me te-rapaban para que no me fuera”. La deuda emocional se vuelve un grillete. La gratitud se convierte en cadena.

La historia cierra con un número: 19 años. Un ciclo. Una vida entera. Lo dejó todo ahí. Salió con 37 kilos de peso. “La última vez que me fui, fue sin hospital, pero porque ya me había vaciado por completo”.

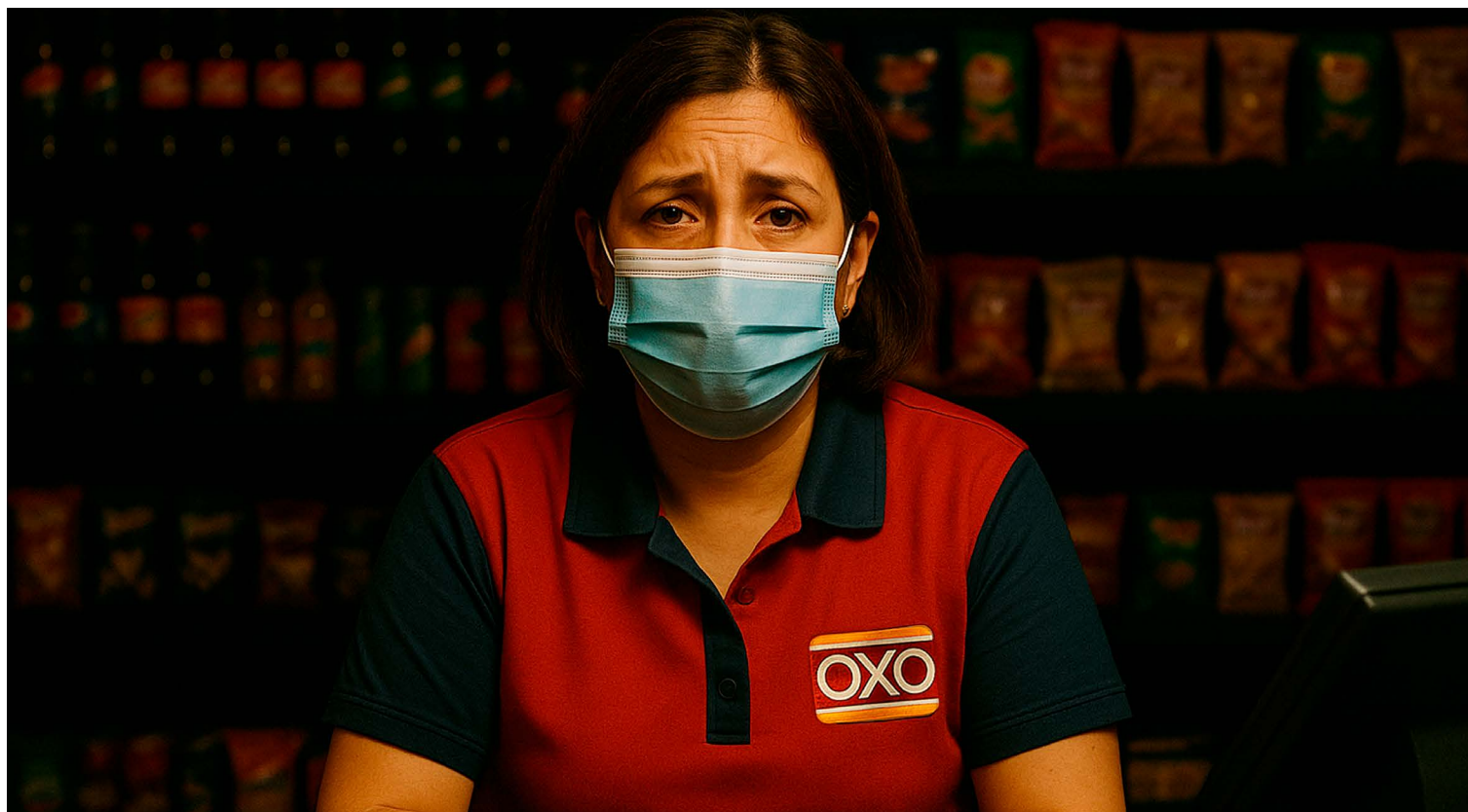
La suya no es una historia aislada. Es la voz de cientos que hoy siguen ahí, detrás de un uniforme, sonriendo con el dolor en los pies, viviendo con el alma comprimida. Que te dicen “¿Qué vas

a llevar?”, mientras dentro solo quieren irse. Que esperan sus vacaciones desde hace cuatro años. Que comen pan y café porque no hay tiempo para más. Que se creen dueños de una tienda que nunca les pertenece.

OXXO es más que una tienda de conveniencia. Es un ecosistema de desgaste. Una fábrica de ago-

tamiento. Una empresa que perfeccionó el arte de ordeñar la vida de sus trabajadores, mientras los hace sentir agradecidos por ello.

Y así, con todo eso encima, todavía muchos, como ella, se preguntan si renunciar es traicionar. Porque hay cicatrices que no duelen. Pero sí te callan.





CONDUCE SEGURO

Tu familia te espera

Si tomas, no manejes.

Más vale dejar las llaves...
si vas a beber. 🚗 🚗 🚗

3:20 AM 🍷



Más vale esperar...



que acabar mal.

Queremos que
llegues bien a casa.



TORREÓN
**¡SIEMPRE
PUEDE más!**

GOBIERNO DEL ESTADO DE COAHUILA, 2017

Precarias en medio de la precariedad



PATRICIA CARMONA

En México, tener empleo no garantiza una vida digna. Para la mayoría de las personas, el trabajo está marcado por la inestabilidad: más de la mitad de la población ocupada para 2024 (54.5 %), labora en la informalidad, sin acceso a seguridad social, prestaciones ni derechos básicos. Así lo muestran los datos más recientes del INEGI. A eso se suma que dos de cada tres personas empleadas ganan menos de lo necesario para adquirir dos canastas básicas, el umbral necesario para superar la pobreza. Y si el panorama ya es duro para muchos, para las mujeres es todavía más adverso.

INFORMALIDAD: EL COSTO INVISIBLE DE LOS ROLES DE GÉNERO

La informalidad en el empleo tiene rostro de mujer. En 2023, el 28 % de las trabajadoras se encontraba en condiciones informales, frente al 23 % de los hombres. Esta realidad es más común

en micronegocios y en el sector servicios, donde la ausencia de prestaciones como licencias de maternidad, guarderías o seguridad social coloca a millones de mujeres en una situación de vulnerabilidad constante.

¿Por qué sucede esta brecha? La explicación está en los cuidados: ellas siguen asumiendo la mayor parte del trabajo del hogar y de cuidados, por lo que para compatibilizar este rol acceden a condiciones precarias como empleos a tiempo parcial, en la informalidad y sin reconocimiento de sus derechos. Esto impacta a lo largo del ciclo de vida de las trabajadoras: en el presente en desigualdad

de ingreso, pero también a futuro en su acceso a prestaciones como pensiones para el retiro.

A IGUAL TRABAJO, ¿IGUAL RETRIBUCIÓN?

La brecha salarial de género persiste como una de las expresiones más visibles de desigualdad en el ámbito laboral. Datos recientes de empresas que participaron en una encuesta impulsada por Pacto Global México revelan que las mujeres ganan en promedio un 11 % menos que los hombres por hacer el mismo trabajo. Es decir, por cada 100 pesos que gana un hombre, una mujer recibe solo 89. Esta diferencia, le-

jos de ser una simple estadística, tiene consecuencias directas en su capacidad de decisión, ahorro y bienestar.

El problema se agudiza en los puestos de liderazgo. En sectores como el software, por ejemplo, las mujeres con la misma experiencia y nivel de responsabilidad pueden llegar a percibir hasta un 22 % menos que sus colegas varones. Además, enfrentan más barreras para ascender.

CUIDADOS Y EMPLEO: DESAFÍO ESTRUCTURAL

La distribución desigual de las tareas de cuidado sigue funcionan-



do como un freno para el desarrollo profesional de las mujeres. Si bien casi todas las empresas del estudio de Pacto Global otorgan licencias de maternidad, solo el 37 % extiende el periodo más allá de los 84 días obligatorios por ley. Por su parte, el 90 % de las empresas encuestadas ya contempla licencias de paternidad, pero únicamente el 26 % supera los cinco días mínimos que establece la legislación. La corresponsabilidad sigue siendo un reto.

El regreso al trabajo tras una licencia también es un punto crítico. Solo un tercio de las empresas ofrece algún tipo de apoyo para reincorporarse, como mentorías, capacitaciones o ayudas económicas. Y aunque más de la mitad dice brindar medidas de conciliación, en muchos casos se limitan a permisos para lactancia o acompañamiento médico. Muy pocas cuentan con guarderías en sitio o subsidios de cuidado.

CUANDO EL TRABAJO ES UN RIESGO

La violencia en el entorno laboral es una experiencia común para las mujeres y los hombres, sin embargo, ellas son más vulnerables a la violencia y el acoso sexual. De acuerdo con la ENDIREH 2021 reveló que una de cada tres mujeres mayores de edad considera su trabajo un espacio inseguro, y que una de cada cinco ha vivido al menos un episodio de violencia a lo largo de su trayectoria. Tan solo en ese año, el 12.2 % enfrentó violencia psicológica y el 7.2 % violencia sexual, en su mayoría por parte de compañeros, jefes o supervisores.

La discriminación también se hace presente de forma cotidiana. El 22 % de las mujeres empleadas reportó haber sido víctima de prácticas como exclusión de ascensos, sueldos más bajos por el mismo puesto, menos presen-

taciones o impedimentos para realizar ciertas tareas por estereotipos de género. Desde 2019, la NOM-035 obliga a las empresas a contar con mecanismos para prevenir y atender estas situaciones, pero solo el 21 % de las trabajadoras conocía la existencia de estos protocolos en su lugar de trabajo. El miedo, la vergüenza, el desconocimiento y el riesgo de

represalias siguen siendo barreras para denunciar.

Trabajar debería ser sinónimo de bienestar y desarrollo. Pero en México, millones de mujeres siguen enfrentando condiciones laborales que reflejan una deuda histórica y estructural. Brechas salariales, violencia, discriminación, sobrecarga de cuidados y

empleos informales no son excepciones: son parte de un sistema que aún valora menos el trabajo de las mujeres.

Asegurar condiciones de trabajo digno para ellas no es solo una cuestión de justicia: es una estrategia esencial para construir un país más próspero.



El futuro del trabajo: De las revoluciones industriales a la convivencia con la IA



JUVENAL CAMPOS

La historia del trabajo es la historia de nuestra capacidad de innovar. Desde la imprenta de Gutenberg hasta la IA generativa, pasando por la máquina de vapor, la electrificación y la informática, cada revolución ha sacudido los cimientos de cómo producimos, nos organizamos y cómo entendemos el trabajo. Hoy nos encontramos ante la que podría ser la transformación más profunda: la convivencia cotidiana con la Inteligencia Artificial, tecnología que ya no sólo ejecuta órdenes, sino que aprenden, deciden y crean junto a nosotros.

Las revoluciones tecnológicas suelen desencadenar lo que Joseph Schumpeter denominó como "destrucción creativa": un proceso en el cual las innovaciones hacen desaparecer empleos y estructuras económicas preexistentes para dar paso a nuevos sectores y ocupaciones que aprovechan las ventajas de las tecnologías emergentes.

Sin embargo, la inteligencia artificial (IA) no es solo una herramienta más. Los expertos la consideran una tecnología de propósito general, capaz de automatizar tareas cognitivas no rutinarias, cuyo potencial de cambiar los empleos podría ser mayor a las revoluciones tecnológicas que le antecedieron. Su versatilidad y capacidad de aprendizaje implican que su impacto no será solo en sectores específicos, sino que afectará a casi todas las ocupaciones y modos de producción.

NÚMEROS Y ESTADÍSTICAS

Una revisión de estudios y estadísticas sobre el futuro de los empleos nos indica que en los próximos cinco años veremos cambios en la forma en que trabajamos como seres humanos. Uno de los principales es el aumento de la productividad, entendiéndose como producir más dinero por hora, o como realizar más trabajo por jornada laboral. Un informe del Tony Blair Institute estimó para Inglaterra que la adopción plena de IA podría ahorrar casi un cuarto del tiempo de la fuerza laboral, equivalente al trabajo anual de 6 millones de trabajadores, lo que puede implicar reestructuraciones y posibles despidos. Algo similar puede extrapolarse a otros países.

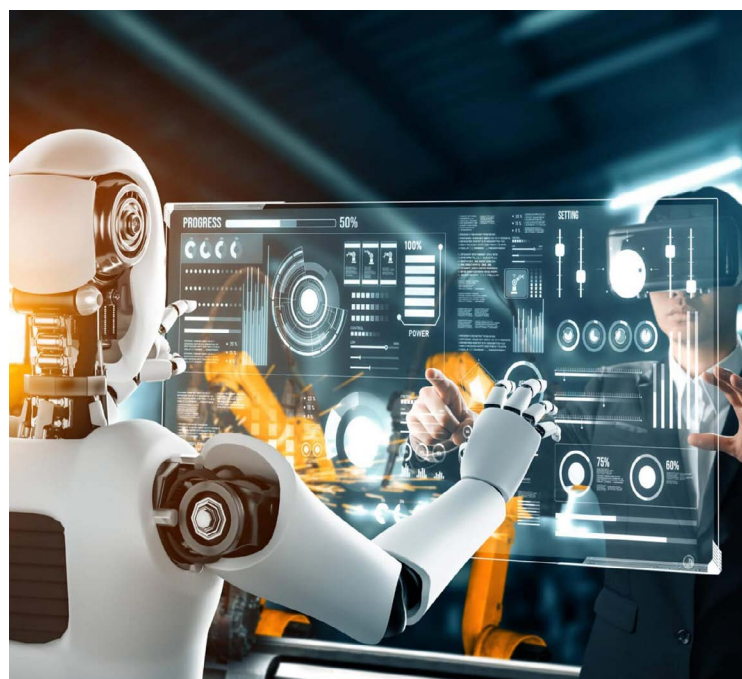
En materia de pérdida de trabajos, el informe del Foro Económico Mundial, "Reporte del Futuro de los Trabajos 2025", reportó que

el 41% de los empleadores planea reducir su fuerza laboral debido a las automatizaciones en los próximos 5 años, lo que se traduciría en 92 millones de empleos desaparecerán a lo largo del globo para 2030. Aunado a esto, la consultora McKinsey proyecta que 375 millones de trabajadores (14% de la fuerza de trabajo mundial) necesitarán o aprender nuevas competencias o transitar hacia nuevas ocupaciones en los próximos años.

La automatización no afectará a todos por igual. Las ocupaciones más expuestas son las que involucran tareas repetitivas y predecibles, como la manufactura, logística, apoyo administrativo, registros de datos y ciertos servi-

cios. Sin embargo, la IA generativa también amenaza roles de alta cualificación, como periodistas, analistas financieros, abogados o creadores de contenido. Por demografía, los grupos más vulnerables ante la automatización son los trabajadores de los ingresos más bajos, sin educación universitaria y, en muchos casos, las mujeres. En el caso de México, un análisis de 2025 publicado en ResearchGate muestra que el 63% del empleo total tiene alto riesgo de automatización, con potenciales impactos en producción y educación superior.

Actualmente, los despidos directamente atribuibles a la inteligencia artificial se han dado en empresas como Microsoft, MSN



(su división de noticias), IBM o Duolingo. Microsoft lidera estas cifras con seis mil despidos, cuarenta por ciento de los cuales correspondían a ingenieros de software cuyo trabajo de programación fue reemplazado por sistemas que ahora generan automáticamente hasta un treinta por ciento del código de la compañía. En IBM ocho mil empleados de recursos humanos fueron sustituidos por chatbots que manejan más de once millones de interacciones anuales. Duolingo contribuye a estas estadísticas al eliminar el diez por ciento de sus contratistas de traducción, reconociendo implícitamente la superioridad de estos sistemas para la traducción de textos básicos. Finalmente, la división de noticias MSN de Microsoft reemplazó decenas de periodistas con software de generación automática de contenido.

Del lado positivo, el estudio del Foro Económico Mundial proyecta que con la IA para el 2030 se generen más de 78 millones de empleos adicionales netos. En los próximos años se espera una expansión en la demanda de profesionistas STEM, salud, trabajadores de la construcción y servicios de transporte. Además, el uso de la IA ayudará a cubrir las demandas de profesionistas en sectores con mano de obra escasa, como especialistas en radiología o conductores de camiones. La IA generará nuevos puestos de trabajo, como los Prompt Engineers, los Ingenieros de Machine Learning, los oficiales de ética de la IA o los especialistas en seguridad de la IA.

A pesar de los beneficios, reflejados en aumentos de productividad, este cambio tecnológico aún no se aprecia en el crecimiento de la economía. Si bien hay casos de aumentos extraordinarios en la productividad de las empresas, estos ejemplos sólo representan a las empresas en la vanguardia en

sectores específicos. Los impactos macroeconómicos, si llegan, llegarán posiblemente con un retraso de hasta unos cinco años, cuando una mayor cantidad de empresas adopten dichas tecnologías.

EL FUTURO DE LA HUMANIDAD CON LA IA

Como se habrá notado, varios de los escenarios mencionados abarcan solo hasta el 2030. Más allá de ese año prácticamente nadie podría aventurarse a hacer algún pronóstico sobre el futuro del empleo, o incluso de la humanidad. En estos momentos, las grandes empresas de IA continúan en la carrera para desarrollar la AGI (Inteligencia Artificial General), la inteligencia artificial capaz de igualar o superar la capacidad humana en todas las tareas mentales.

El consenso general es que esta AGI llegue en los próximos años, y muy posiblemente antes del 2030. Esta podría aprender rápidamente, trabajar más y más rápido que los humanos (que estamos restringidos por límites

biológicos como el sueño o el aburrimiento) y más aún, replicarse infinitamente, permitiendo la resolución masiva de problemas en paralelo, como un ejército de científicos trabajando 24/7. Si bien esto podría resolver problemas humanos, como el cambio climático, curar enfermedades o avanzar en la ciencia, los riesgos también son grandes si estas se involucran en la guerra, el desarrollo de drogas o el aumento de la desigualdad económica.

La transición hacia una economía dominada por inteligencia artificial representa uno de los mayores desafíos de política pública de nuestra era, requiriendo respuestas para gestionar el desplazamiento de trescientos setenta y cinco millones de trabajadores globalmente mientras se aprovecha la creación de la riqueza que promete la automatización. Sam Altman, CEO de Open AI, ha manifestado la necesidad de un Ingreso Básico Universal, además de otras voces que solicitan la expansión masiva de programas de reconversión laboral, que permitan a los trabajadores tener la estabilidad económica

para capacitarse en las nuevas habilidades que se requieren para trabajar bajo este nuevo paradigma.

Es por eso por lo que las proyecciones a largo plazo van desde escenarios optimistas (más empleos y bienestar) hasta visiones distópicas donde la automatización elimina la mayoría de las ocupaciones humanas, sumiendo a la humanidad en un mundo "post-trabajo" donde ya nadie tiene trabajo.

Lo que es inevitable es que el trabajo se redefinirá en los próximos años. La clave estará en integrar sistemas de sinergia donde las máquinas gestionen lo automatizable y las personas aporten su creatividad, juicio y empatía. Por ahora, habrá que enfocarnos en adquirir las nuevas habilidades que requiere este cambio tecnológico, aprovecharlas para hacer nuestro trabajo más fácil y ver cómo nos organizamos para 2030 y para la llegada de la AGI y el gran desafío que esta representará para la humanidad.



Oxxo te chupa la vida del mo



**GUILLERMO FLORES
EDREI DURÁN
YLSSEL GUTIÉRREZ**

No es una metáfora. Es una confesión. Una advertencia. Una frase que podría aparecer en la pared de cualquier tienda Oxxo si el silencio dejara hablar a las paredes. "Oxxo te chupa la vida" lo dice una mujer que pasó diecinueve años dentro de ese sistema. No lo dijo llorando. Lo dijo resignada. Con la serenidad que solo da haber escapado, pero con las cicatrices que aún sangran por dentro.

Este reportaje es un viaje profundo a una realidad que no aparece en los anuncios de televisión ni en las campañas corporativas de responsabilidad social. ¿Qué hay detrás de los pasillos bien iluminados, las góndolas repletas y las cajas que nunca duermen? ¿Es Oxxo una historia de éxito empresarial o una maquinaria de explotación que devora a quienes mantienen su motor encendido día y noche?

Aquí está el testimonio crudo, los datos, las voces y las verdades

que FEMSA, dueña de Oxxo, preferiría mantener enterradas entre recibos y promociones.

EN EL CORAZÓN DE LA TIENDA: EL TESTIMONIO QUE LO REVELA TODO

Era un día frío. La oficina tenía un aire de interrogatorio policiaco. Frente a mí, una mujer con la mirada firme pero cansada. No era la acusada. Era la declarante. Y yo, una simple periodista en busca de la verdad.

—Oxxo te vende la idea de que es el trabajo ideal —comenzó diciendo—. Te prometen estabilidad, un negocio propio, hasta terapia psicológica. Pero todo es mentira. Todo está calculado para que entregues tu vida sin darte cuenta.

Durante más de 19 años trabajé para Oxxo. Empezó como empleada base y terminó como comisionista, a cargo de una tienda. En teoría, era una especie de socia operadora. En la práctica, una empleada con responsabilidades infinitas, derechos mínimos y vigilancia constante. Desde el inicio, la empresa le exigió garantías económicas: propiedades, fiadores. "Si algo pasa, tú pagas".

Nunca recibió la capacitación prometida. Tampoco el sueldo que figuraba en la oferta inicial. "Treinta mil pesos mensuales" decían al principio. Pero esa cifra era solo una zanahoria colgando frente al rostro de trabajadores a

quienes se les descontaban montos por inventarios, faltantes, tache en evaluaciones arbitrarias.

—Tu sueldo no es de treinta mil. Empiezas sin comer, y con el tiempo, si cumples todas las metas, te lo vas ganando. Pero siempre hay un tache, un pretexto para descontarte.

Dormía en la tienda. Su esposo le llevaba ropa limpia. Se bañaba en el baño del establecimiento. Durante meses, no vio a sus hijos. Trabajaba hasta 20 horas diarias. Su comida: un pan en la mañana, otro al mediodía, otro en la noche. Terminó colapsando frente a su hijo. La hospitalizaron. Cuando regresó, en lugar de apoyo, recibió acusaciones: "dicen que estabas borracha".

—Te lavan el cerebro. Así te estés muriendo, sigues pensando en

quedarte. Sigues pensando que es tu culpa. Te exprimen, y encima te hacen sentir que les debes algo.

Una noche, fue víctima de abuso sexual dentro de la tienda. Lo denunció, pero la empresa solo respondió: "ten más cuidado". Nunca se inició una investigación interna.

En otra ocasión, un cliente la golpeó. Cuando reaccionó y se defendió, fue sancionada: "el cliente siempre tiene la razón", le dijeron. Y su nómina lo resintió: "ahí te va tu moche de castigo".

—Te tienen en un tira y afloja constante. Si haces algo mal, te quitan dinero. Si haces algo bien, te lo reconocen con una palmadita. Nunca es suficiente.

Pero lo más grave fue el control. Oxxo sabía todo: sus redes so-



a: La realidad detrás del trabajador

ciales, sus problemas familiares, su estado emocional. Cuando se separó de su pareja, alguien de la empresa se le acercó para decirle: "si quieres que desaparezca, lo hacemos".

CUANDO EL TRABAJO SE CONVIERTE EN CASTIGO: LAS REGLAS NO ESCRITAS

La lógica dentro de una tienda Oxxo, según los testimonios, no sigue una política laboral clara. Se rige por reglas implícitas, castigos ejemplares y un ambiente de constante miedo y evaluación. Uno de los requisitos más repetidos para quienes desean operar una tienda Oxxo es contar con propiedades, un fiador o una garantía. Esto les permite a los encargados "responder" por cualquier pérdida, robo o falta de inventario.

El problema es que esas pérdidas muchas veces no dependen del personal. Varios empleados coinciden en que antes de los inventarios, alguien desde el sistema central manipula las cifras.

—Cuando ven que estás ganando mucho, te mueven el sistema. Te cambian las pantallas, los conteos, y de repente apareces con una pérdida de veinte mil pesos.

Además, los líderes o comisionistas deben cubrir faltantes con su sueldo. "Si falta mercancía o hay un asalto, tú pagas". Incluso hay reportes de personas que tuvieron que pagar hasta \$15,000 pesos de un inventario alterado.

La presión es tan fuerte que algunos terminan viviendo dentro de las tiendas.

ESCLAVITUD CON CÓDIGO DE BARRAS

Los salarios en Oxxo son de \$2,200 pesos semanales para líderes y ayudantes de tiendas, ganan lo mismo sin importar el tipo de empleados. Los bonos, muchas veces, quedan a criterio del líder de tienda. Algunos empleados relatan que sus líderes no les entregaban las tarjetas de bono, y se quedaban con el dinero.

Además, Oxxo opera con jornadas que violan lo establecido por la Ley Federal del Trabajo. La LFT marca una jornada máxima de 8 horas y el derecho a un día de descanso por cada seis trabajados. En Oxxo, los turnos de 10 a 14 horas son comunes, y los días festivos rara vez se respetan.

—A veces sales a las 11 de la noche y entras al siguiente día a las 6 de la mañana. No hay tiempo para dormir. No hay vida.

Las vacaciones se prometen, pero no llegan. Una comisionista trabajó con el pie roto durante cuatro años, esperando el permiso para operarse. Nunca se lo dieron. Le suministraban analgésicos y antiinflamatorios para que siguiera trabajando.

—No importa si estás cojeando o enfermo. Mientras te puedas mover, tienes que estar ahí.

VOCES CON MIEDO: ANONIMOS QUE CONFIRMAN EL PATRÓN

Las denuncias no son aisladas. En plataformas como Indeed y Glassdoor, Oxxo acumula cientos de quejas que coinciden en aspectos claves: largas jornadas, bajos sueldos, favoritismo, amenazas y sobrecarga laboral.

"Es cansado, estresante, muy competitivo y mal ambiente entre compañeros. Los gerentes no aparecen nunca. Si falta dinero, tú lo pagas."

"Horarios esclavizantes, rotación altísima, sueldo miserable. El ge-

rente es un negrero. Te asaltan y te cobran lo robado."

"El favoritismo de los asesores hace que retrocedas. Yo estaba ganando más por comisiones y me hicieron un 'cuatro' para sacarme."

Una empleada denunció que su líder de tienda nunca le entregó su tarjeta de bonos. "Él se quedaba con ellos. Yo trabajaba más horas que otros, pero no me reconocían nada."

Otro trabajador, harto de las injusticias, abandonó la tienda y se autofiniquitó: "me llevé lo que



me correspondía porque sabía que FEMSA no me lo iba a dar". Dos años después, interceptaron a su hijo. "Con Oxxo no se juega", le dijeron. "Desde entonces —dijo su excompañera— mira hasta su sombra."

Durante la pandemia, Oxxo permitió cerrar tiendas por las noches, una medida que los empleados recibieron como una bendición. "Fue el único respiro que tuvimos en años", dijo una trabajadora.

Pero cuando las restricciones terminaron, las tiendas volvieron a operar 24/7. "Nos quieren esclavos, no empleados", escribió alguien en Glassdoor.

OXO RESPONDE... O GUARDA SILENCIO

Durante los últimos años, Oxxo ha enfrentado múltiples denuncias formales por parte de empleados y extrabajadores que han decidido romper el silencio. Estos casos están documentados en expedientes judiciales y quejas ante instancias laborales, respaldando con pruebas muchas de las afirmaciones contenidas en este reportaje.

Entre los antecedentes más destacados se encuentran:

- Denuncias por despido injustificado: trabajadores que fueron removidos de su puesto sin previo aviso tras presentar quejas o negarse a cubrir pérdidas económicas.
- Demandas por incumplimiento de contrato: comisionistas que jamás recibieron la capacitación prometida o que fueron obligados a asumir costos de operación que no les correspondían legalmente.
- Casos de acoso laboral: empleados que señalaron haber sido hostigados por supervisores, especialmente al solicitar vaca-

ciones, incapacidades médicas o expresar desacuerdo con ciertas prácticas.

- Quejas por alteración de inventarios: documentos y testimonios afirman que, previo a auditorías, personal de oficinas centrales modifica cifras o provoca "faltantes" con el fin de justificar descuentos o sanciones.

Una de las denuncias más representativas es la de la excomisionista que trabajó 19 años para la empresa y que terminó siendo acusada falsamente de robo tras abandonar su tienda por motivos de salud. Ella misma documentó la entrega del dinero y del local, pero aún así fue señalada públicamente sin pruebas.

Organizaciones laborales independientes han comenzado a recolectar estos casos para exigir la intervención de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como del Instituto Mexicano del Seguro Social y de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

Estas denuncias, lejos de ser casos aislados, muestran un patrón de impunidad y abuso sistemático por parte de una empresa

que se vende como "socialmente responsable" mientras normaliza el desgaste físico, mental y emocional de su personal.

Uno de los casos más significativos es el del expediente tramitado en el Juzgado Laboral del Poder Judicial del Estado de Campeche. En este, un extrabajador de Oxxo —cuya identidad se omite por privacidad— presentó una demanda en 2022 contra la empresa por despido injustificado, agotando previamente el proceso de conciliación ante el Centro de Conciliación Laboral del Estado. Según la documentación, el actor denunció haber sido retirado de su cargo tras años de servicio, sin recibir los pagos correspondientes por concepto de liquidación, salarios caídos, ni las prestaciones acumuladas durante su labor. La defensa legal presentó pruebas de que el trabajador cumplía con su jornada de forma constante y que no se le notificó previamente ningún incumplimiento que justificara el cese.

Otro caso tuvo lugar en Tampico, Tamaulipas, donde en 2018 un trabajador demandó a Oxxo por obligarlo a firmar una renuncia bajo amenaza. Según el expe-

diente 148/2/2018, tras rechazar firmar el documento, un superior le informó que Recursos Humanos ya tenía una hoja en blanco con su firma para hacer pasar su salida como voluntaria. Esta práctica, según declaró ante el tribunal, buscaba evitar el pago de su liquidación. El tribunal falló a favor del trabajador, obligando a la empresa a pagar indemnización y conceptos retroactivos.

Además, hay antecedentes en la Suprema Corte de Justicia de la Nación donde Oxxo ha sido parte recurrente en litigios por créditos fiscales y prácticas administrativas dudosas. En 2021, la Segunda Sala de la Corte revisó el recurso de reclamación 1382/2020 relacionado con un crédito fiscal por más de 4 millones de pesos debido a la venta de alcohol sin el pago correcto del impuesto correspondiente. Aunque se trató de una cuestión fiscal, el contexto laboral de los involucrados fue mencionado durante la argumentación como parte de un patrón más amplio de irregularidades.

Estos casos son solo una muestra de un fenómeno extendido. En cada expediente hay nombres, fechas, pruebas. Detrás de cada



folio, hay vidas marcadas por el desgaste y el abandono institucional. por parte de una empresa que se vende como “socialmente responsable” mientras normaliza el desgaste físico, mental y emocional de su personal.

FEMSA, la empresa dueña de Oxxo, ha guardado silencio frente a múltiples denuncias. En documentos revisados por este medio, no se encuentra una postura clara frente a los señalamientos. Sin embargo, en campañas institucionales, Oxxo presume ser una empresa “incluyente”, “moderna” y “con compromiso social”.

Las contradicciones son evidentes. Mientras en sus redes sociales hablan de “empatía y liderazgo positivo”, sus empleados viven turnos dobles sin pago, faltantes que deben cubrir con su propio sueldo, y una vigilancia digital que raya en la invasión a la privacidad.

Además, Oxxo ha sido objeto de múltiples demandas por despidos injustificados, incumplimientos de contrato y acoso laboral. Algunas han terminado en indemnizaciones mínimas. Otras, simplemente, no prosperan por miedo o falta de recursos legales de los afectados.

MÉXICO Y LA CULTURA DE LA PRECARIEDAD: EL CASO OXXO NO ES EXCEPCIÓN

Más del 55% de los trabajadores en México se encuentra en la informalidad, según datos del INEGI. En sectores como el comercio, el número es aún más alto. La mayoría de los empleados no tiene acceso a seguridad social, vacaciones pagadas o representación sindical efectiva.

Oxxo, con sus más de 20 mil tiendas en el país, se presenta como una fuente de empleo accesible. Pero el modelo que emplea —basado en metas inalcanzables,

presión psicológica y vulnerabilidad económica— es una reproducción del sistema que normaliza la explotación.

“Trabajas con miedo”, nos dijo una empleada. “Miedo a fallar, a enfermar, a hablar, a pedir vacaciones. Miedo a quedarte sin nada.”

En el papel, Oxxo cumple con los mínimos legales. En la práctica, los excede... para mal.

LO QUE OXXO NOS DICE DE NOSOTROS

Este reportaje no es solo sobre una tienda. Es sobre un sistema que premia la eficiencia, aunque esta se construya sobre los huesos de quienes reparten café, acomodan mercancía y abren cajas a las tres de la mañana.

La historia de Oxxo es la historia de miles de mujeres y hombres atrapados en turnos eternos, con sueldos irrisorios, sin días festivos, sin tiempo para sus hijos, sin salud. Es la historia de un país que se ha acostumbrado al abuso y que ha olvidado lo que significa un empleo digno.

La pregunta no es solo qué hace Oxxo. La pregunta es qué permitimos que haga.

—Diecinueve años de mi vida los pasé ahí —dice la mujer que inició este reportaje—. No valió la pena. Es una empresa negrera. Te absorbe. Te chupa el alma.

¿QUÉ PODEMOS HACER?

Exigir que las autoridades laborales inspeccionen, legislen y sancionen. No es suficiente con tener leyes escritas; es indispensable que se cumplan, que se apliquen de forma efectiva, sin miedo a tocar a las grandes empresas. Las inspecciones laborales deben ser verdaderamente aleatorias, sin previo aviso, y con mecanismos que protejan al denunciante.

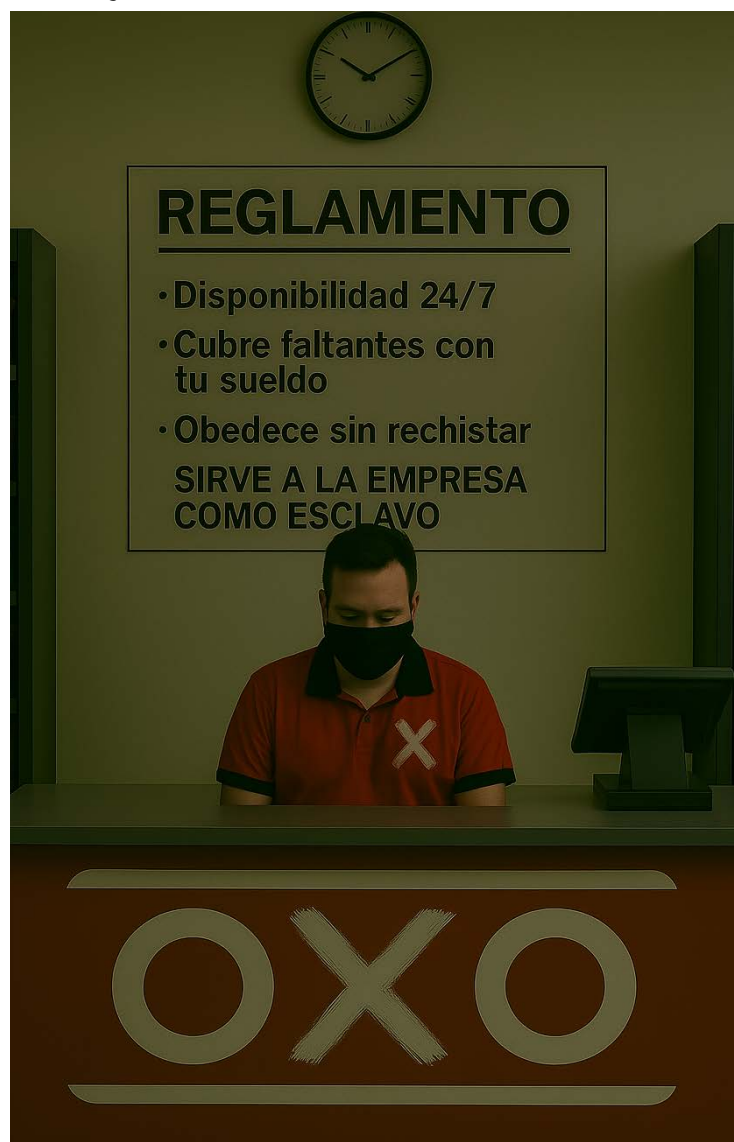
Es urgente que existan canales de denuncia seguros, anónimos, eficaces, donde los trabajadores puedan contar lo que viven sin tener represalias. Las plataformas digitales pueden jugar un papel clave, pero deben estar respaldadas por instituciones que actúen, no que ignoren o archiven.

También debemos presionar desde la ciudadanía. Como consumidores, tenemos el poder de exigir transparencia. ¿Cuáles son las condiciones de quienes nos atienden? ¿De qué sirve una tienda abierta 24 horas si quienes la mantienen en pie no pueden ver a sus hijos ni cuidar su salud?

La prensa tiene la responsabilidad de seguir contando estas his-

torias. El silencio solo beneficia al agresor. Cada testimonio publicado es una chispa en la oscuridad de la impunidad.

Es momento de repensar la cultura del sacrificio laboral. Trabajar hasta caer no es heroísmo, es una tragedia. Necesitamos dignificar el empleo desde todos los frentes: legal, económico, emocional y social. Y para eso se requiere voluntad política, solidaridad colectiva y, sobre todo, indignación. Porque una tienda abierta 24/7 no puede seguir justificando una vida cerrada a la dignidad. no puede seguir justificando una vida cerrada a la dignidad.



Derechos laborales y el futuro laboral

Qué deben saber y desarrollar nuestros hijos desde hoy



ADRIANA VILLARREAL

El mundo del trabajo está cambiando a una velocidad que no imaginábamos; las nuevas tecnologías como la inteligencia artificial, la automatización e incluso la apertura al trabajo remoto, están transformando la forma en que las personas se emplean, producen y, sobre todo, se relacionan. Algunos empleos tradicionales parecen estar desapareciendo mientras surgen nuevas ocupaciones que no esperábamos descubrir.

Ante esta realidad, se vislumbran diferentes retos para las nuevas generaciones, pues no se enfocarán solamente en encontrar empleo, sino en construir trayectorias laborales sostenibles, con sentido y, principalmente, con dignidad. Preparar a nuestros hijos para este futuro demanda que no sólo estudien una carrera, sino que elijan con mayor atención ese camino y que desarrollen competencias personales y sociales que les permitan adaptarse, innovar y defender sus derechos laborales en un entorno complejo.

Pero empecemos por definir qué son los derechos laborales; se trata de las condiciones mínimas que deben garantizarse a toda persona que trabaja, como el derecho a un salario justo, seguridad social, jornadas razonables, trato digno, ambiente laboral seguro y la posibilidad de organizarse y expresarse sin temor a represalias.

Estos derechos son resultado de décadas de lucha, aunque no siempre han sido respetados, y una parte de la población ingresa al mundo laboral sin conocer con claridad sus derechos, lo que los hace vulnerables ante los abusos. Por ello es importante educar a nuestros hijos no sólo para que aspiren a tener un buen trabajo, sino también para conocer sus derechos y los hagan valer, y que

también contribuyan a la construcción de ambientes laborales más humanos y justos.

Pero ¿cuáles son los principales retos que están y estarán enfrentando las nuevas generaciones?

Primeramente, la automatización, pues trabajos repetitivos están siendo reemplazados por máquinas o algoritmos que los facilitan y agilizan; los cambios constantes son otro reto, pues lo que hoy se enseña puede volverse obsoleto en muy poco tiempo; nuestros hijos requieren habilidades de flexibilidad, resiliencia y aprender a aprender para adaptarse a esas variaciones constantes; la desigualdad digital está marcando importantes diferencias, pues a pesar de la aparente expansión del internet,

todavía existen limitaciones para el acceso a la tecnología o para aprender a utilizarla con juicio crítico; y otro de los grandes retos que visualizo es la gestión de exigencias emocionales y cognitivas pues las constantes transformaciones, los cambios internacionales, la competencia y la presión por la productividad sin duda afectan la salud emocional y mental y se está haciendo indispensable aprender herramientas para mantener la paz mental y un sentido optimista de la vida. De acuerdo con lo anterior, considero importante promover como padres de familia y docentes, el desarrollo no sólo de las competencias técnicas propias para el desempeño en un trabajo determinado, sino, principalmente lo que conocemos como competencias blandas, softs skills, o power



skills, que son las que permitirán a las nuevas generaciones responder de forma efectiva, equilibrada y asertiva a los nuevos retos.

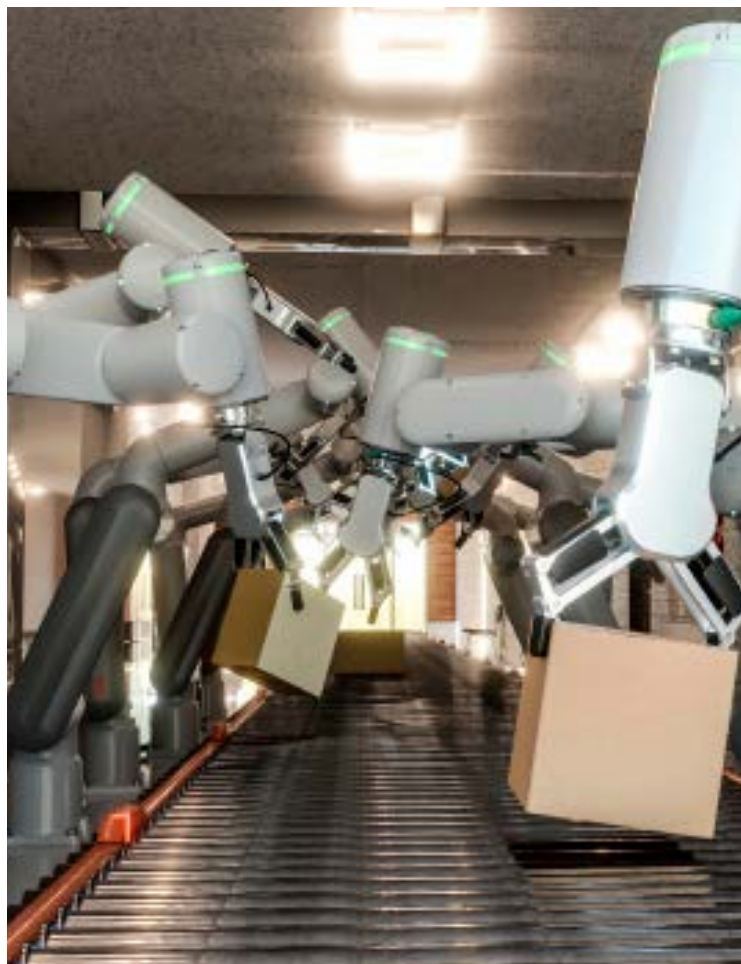
Primeramente, se hace fundamental que conozcan con claridad sus derechos y responsabilidades laborales; ayudarlos a ver temas que probablemente en su presente no sean relevantes, como la posibilidad de una pensión o cómo ir construyendo un patrimonio personal que en un futuro les facilite la integración de nuevas familias. Es importante también que, en medio de los retos y presiones desarrollen un sentido de justicia, solidaridad y respeto a la dignidad humana no sólo para que sepan cómo convivir, colaborar y resolver conflictos de forma pacífica, sino para que contribuyan desde sus trincheras a mundos más justos y equitativos, en donde se valore a la persona y el trabajo.

Cada vez salen más artículos y declaraciones sobre la necesidad de fortalecer en los jóvenes las competencias blandas o power skills; las que yo he detectado que tienen mayor impacto en un desarrollo integral son: la habilidad de saber expresar sus ideas, escuchando activamente y defendiendo o negociando decisiones; aprender a discriminar y analizar información, pues aunque por un lado las herramientas digitales ponen al alcance de la población información casi ilimitada, no toda es pertinente, y los jóvenes deben aprender no sólo a acceder a ella, sino a seleccionar la apropiada con responsabilidad y ética. La creatividad para la resolución de problemas se hace fundamental tanto para afrontar los retos cotidianos como para proponer alternativas novedosas en el ámbito personal y profesional; y sin duda alguna, la inteligencia emocional sigue apareciendo como una de las principales habi-

lidades que debemos trabajar en los jóvenes: aprender a empatizar, a ser resilientes, a gestionar sus emociones y las de sus compañeros se convierten en competencias fundamentales no sólo para tener éxito profesional sino para lograr su equilibrio personal.

Como padres de familia es importante que compartamos con nuestros hijos la importancia y el derecho a tener un trabajo digno y cómo los valores como la responsabilidad, el compromiso, la puntualidad, la colaboración y la ética del trabajo son una base fundamental para contribuir a ese trabajo digno no sólo para uno sino para los demás.

Familias y escuelas debemos trabajar en forma conjunta en una educación que busque el fortalecimiento de la empatía, la conciencia social, la reflexión ética y el pensamiento crítico, como elementos fundamentales para promover la realización personal y el bienestar colectivo.



Mucho público, pocos derechos: El drama laboral de los actores mexicanos



JESÚS DÍAZ

Ni pensión, ni seguridad social, ni regalías. La última carta del actor Rubén Aguirre resuena hoy con más fuerza: expone la precariedad de un gremio olvidado. El país sigue en deuda con quienes dan cuerpo, voz y alma al arte escénico.

No era el Profesor Jirafales, sino Rubén Aguirre. Pero es inevitable fundirlo con su personaje: un hombre de casi dos metros, de trajes impecables y una reverencia cortesana, casi devocional, a su eterna Doña Florinda.

Al maestro bonachón de "El Chavo del 8", al que vimos durante décadas en pantalla, lo conocimos también como el coahuilense entrañable que hoy, gracias al auge de la serie "Chespirito: Sin querer queriendo", de HBO Max, ha regresado al centro del cariño popular.

Aun así, pocos recuerdan sus últimos días. En 2016, enfermo de diabetes y con secuelas por un accidente que le dejó problemas

de columna, Aguirre publicó una carta dirigida a la Asociación Nacional de Actores (ANDA). Les pedía ayuda para cubrir sus gastos médicos; la obtuvo a regañadientes.

Murió en Puerto Vallarta, a los 82 años, acompañado por su esposa, dejando una lección incómoda: en México, ni la fama ni las décadas en pantalla garantizan una vejez digna para los actores ni para quienes integran ese gremio.

El caso de Aguirre no fue una excepción. Es apenas un ejemplo más de cómo la industria del entretenimiento en México puede generar ídolos globales sin garantizar derechos mínimos a quienes los encarnan. La paradoja es clara. Chespirito fue una de las franquicias televisivas más exitosas de América Latina. En su mejor momento, "El Chavo del 8" se transmitía en más de 20 países y llegaba a más de 350 millones de personas por semana.

Pese a esas cifras millonarias, y sobre todo sin ellas, pues pocos alcanzan esa fama, los actores en México trabajan bajo un esquema sumamente frágil. La mayoría son contratados por proyecto, ya sea en cine, televisión, doblaje o teatro, muchas veces tras competir en castings masivos.

Lo hacen sin seguridad social estable, sin derecho a regalías por retransmisión y con ingresos que dependen de factores tan voláti-

les como el gusto del público o el presupuesto de una producción. Ni siquiera pertenecer a la ANDA garantiza estabilidad. Fundada en 1934 con impulso de figuras como Jorge Negrete, este sindicato nació con la promesa de dignificar la profesión y proteger a sus integrantes.

La ANDA cobra cuotas periódicas y comisiones sobre cada contrato registrado por el actor. A cambio, ofrece prestaciones médicas, asesoría legal, apoyos funerarios y, en algunos casos, una pensión. En teoría, se trata de un fondo solidario que funciona como red de respaldo. En la práctica, muchos actores denuncian que los trámites son lentos, las ayudas escasas y la atención deficiente. La organización, además, arrastra una historia reciente de conflictos internos, liderazgos cuestionados y desconfianza generalizada.

MENOS ESTADO, MÁS INCERTIDUMBRE

Durante décadas, los apoyos institucionales al cine y las artes funcionaron como un respirador para miles de trabajadores del gremio. Fidecine, Foprocine y Efcine no solo financiaban películas; también sostenían un ecosistema donde encontraban empleo actores, técnicos, guionistas, directores y creativos.

Pero en los últimos años, como expusimos en A Tiempo en el artículo "El cine mexicano en el sexenio de López Obrador", publicado en septiembre de 2024, buena parte de esos apoyos fueron eliminados. La desaparición de los fideicomisos públicos de cine afectó tanto al cine comercial como al independiente. A esto se sumaron recortes presupuestales y una política cultural que, en los



Imagen de archivo del 29 de febrero de 2012 del homenaje a Roberto Gómez Bolaños. / Foto: EFE STR

hechos, dejó al sector a merced del mercado.

El Estado se retiró sin dejar nada sólido en su lugar. Hoy el peso recae casi por completo en la iniciativa privada y las plataformas, sin un marco que garantice condiciones laborales dignas. El resultado es una dependencia del vaivén comercial y mayor precariedad: contratos temporales, convocatorias cerradas, condiciones opacas y producciones fugaces.

Para el actor promedio, eso significa vivir por temporadas, suplicar por un papel o reinventarse en redes sociales para no desaparecer. Incluso quienes alcanzaron notoriedad enfrentan el mismo dilema: envejecer sin pensión, sin servicios médicos y sin certezas mínimas. En una industria donde el Estado fue motor durante décadas, la consigna actual parece ser sobrevivir sin red.

UNA CARRERA SIN RED

Para la mayoría de los actores en México, la realidad no tiene alfombra roja. Viven enlazando proyectos breves: una película, una telenovela, una obra, un doblaje, clases, castings masivos. A menudo cobran por jornada o por personaje, sin contrato estable ni prestaciones. La fama puede durar semanas. La vejez, décadas.

Según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), al mes de mayo de 2025 más de la mitad de la población ocupada, el 54.9%, trabaja en la informalidad. Además, el 34.1% lo hace en condiciones críticas de ocupación, con jornadas reducidas, ingresos mínimos o inestabilidad absoluta. En términos prácticos, significa vivir con uno o dos salarios mínimos al mes. A valor de hoy, eso representa entre 6 mil 240 y 12 mil 480 pesos mensuales. Con eso se paga renta, comida, transporte y, si hay suerte, medicamentos.

La precariedad no es teórica. En 2015, el actor Fernando Rubio murió por complicaciones cardíacas y neumonía. Tenía más de 70 obras de teatro, 28 telenovelas y ocho películas en su trayectoria, pero no pudo costear atención médica privada ni obtuvo apoyo oportuno del sindicato. Durante la pandemia, Pilar Pellicer y Raymundo Capetillo enfrentaron dificultades similares. A pesar de sus décadas en pantalla, murieron sin seguro médico vigente. Sus colegas organizaron colectas para apoyar sus tratamientos. Sergio DeFassio, con años en televisión, también tuvo que batallar para financiar su atención cardiológica.

La vulnerabilidad no siempre tiene que ver con la edad ni con enfermedades. Octavio Ocaña, recordado por su papel de Benito en Vecinos, murió en 2021 a los 22 años en un confuso episodio con la policía. Aunque era una figura popular y activa en televisión, no recibió un acompañamiento institucional sólido. Su familia tuvo que encabezar la exigencia de

justicia, mientras las autoridades ofrecían versiones contradictorias. El caso mostró otra cara de la precariedad: ni la fama protege cuando no hay estructuras que respalden al trabajador ni a la persona.

Para los demás. Quienes logran firmar contratos estables con televisoras o plataformas son pocos. La mayoría vive al día, compite por papeles esporádicos y necesita mantenerse vigente en redes sociales para no desaparecer. Algunos logran construir una marca propia, pero eso tampoco

garantiza estabilidad. Quien no entra en esa lógica queda fuera de todo.

vigente en redes sociales para no desaparecer. Algunos logran construir una marca propia, pero eso tampoco garantiza estabilidad. Quien no entra en esa lógica queda fuera de todo.

EL ESPEJO OSCURO: IA Y DESPOJO DIGITAL

La precariedad laboral no solo persiste, ahora adquiere nuevas dimensiones con la inteligencia



Rubén Aguirre y Jorge Russek. / Foto: Santo y Blue Demon
Contra el doctor Frankenstein



Rubén Aguirre y Jorge Russek. / Foto: Santo y Blue Demon
Contra el doctor Frankenstein

artificial. En la edición pasada de A Tiempo publicamos el artículo "¿Quién usará tu voz cuando hayas muerto?", que analizaba el caso Pepe Lavat e hizo evidente el vacío ético y legal que permite replicar voces sin autorización ni compensación.

Lo que ocurrió con Santander lo llevó un paso más allá. En junio pasado, la agencia Revolver México en colaboración con We-Kreate presentó un spot titulado "Santander PyMEs está contigo" que fue producido íntegramente con IA. No se usaron actores, cámaras, sets reales ni locutores humanos: todo, desde voces clonadas hasta imágenes generadas digitalmente, fue creado por algoritmos.

Las asociaciones gremiales respondieron con contundencia. La ANDA, la Asociación Nacional de Intérpretes (ANDI) y la Asociación Mexicana de Cinefotografía (AMC) coincidieron en que esta pieza representa una señal de alarma: comerciales sin intervención humana desplazan a miles de profesionales, entre ellos actores, camarógrafos, cinefotógrafos y músicos.

El banco retiró el anuncio y ofreció disculpas públicas, pero no

mitigó el problema central: qué legislación ampara el uso de voces o imágenes generadas por IA cuando no hubo participación humana ni remuneración.

En México no existen protocolos ni contratos actualizados que limiten o regulen esas prácticas. Mientras tanto, un actor real incluso después de fallecido puede seguir prestando voz o rostro digitalmente, sin recibir ningún tipo de compensación o reconocimiento.

El asunto ya no es una ficción tecnológica ni un debate intelectual. Es un conflicto real: la IA transforma la representación artística en producto replicable infinitamente, y lo hace sin pasar por pactos laborales, derechos de autor o siquiera consentimiento informado.

LA BATALLA POR VENIR

La precariedad laboral de los actores en México sigue siendo estructural y está lejos de resolverse. Frente a este panorama, otros países han construido marcos más sólidos que podrían tomarse como referencia.

En Estados Unidos, la huelga del sindicato SAG-AFTRA en 2023

derivó en acuerdos clave: incrementos salariales graduales, la creación de un fondo de más de mil millones de dólares destinado a sueldos y prestaciones, bonos para quienes participan en producciones exitosas de plataformas digitales y regulaciones específicas para el uso de imagen y voz mediante inteligencia artificial. Estas últimas requieren consentimiento informado y garantizan compensación. Además, los actores afiliados acceden a seguros médicos, esquemas de ahorro para el retiro y apoyos para quienes deben mudarse por razones laborales.

En Canadá, la Canadian Actors' Equity Association establece contratos colectivos que aseguran un salario base, pago de horas extra, viáticos, hospedaje en giras y seguros por accidentes o enfermedades. Los afiliados reciben también asesoría legal, acceso al sistema de salud y la posibilidad de hacer aportaciones a planes de retiro.

En el Reino Unido, el sindicato Equity negocia tarifas mínimas por jornada o función, tanto en televisión como en teatro. Los artistas reciben regalías por cada retransmisión de sus obras, consideradas como ingresos por derecho de autor. En Francia, esas regalías también forman parte del cálculo para la pensión, lo que permite a los actores jubilarse con derechos acumulados incluso tras trayectorias intermitentes.

En México, la ANDA ofrece ciertos mecanismos de protección, aunque su alcance es limitado. Si existen prestaciones para quienes están afiliados y registran sus contratos: pago de horas extra, servicio médico, asesoría legal y apoyos funerarios.

La organización también cuenta con visitadores sindicales que supervisan producciones para veri-

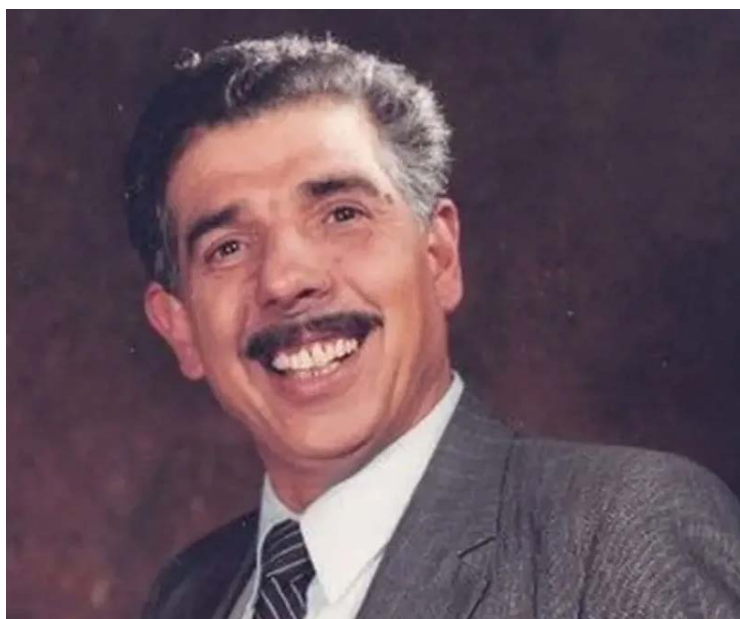
ficar condiciones básicas como jornadas, alimentación y descansos. Sin embargo, a diferencia de sindicatos como SAG-AFTRA o Equity, la ANDA no negocia contratos colectivos por sector ni establece tarifas mínimas obligatorias para toda la industria. Cada actor negocia individualmente, lo que lo deja en desventaja frente a las grandes productoras.

Además, una gran parte del trabajo actuarial, especialmente en el circuito independiente, digital o teatral alternativo, no se formaliza ni se registra ante el sindicato, lo que deja a quienes lo ejercen sin respaldo efectivo.

Frente a esta realidad, distintas voces del gremio han comenzado a exigir una reforma profunda. Entre las demandas destacan la actualización de la Ley Federal del Trabajo para contemplar esquemas de empleo por proyecto, la obligatoriedad de cotizar al IMSS durante filmaciones, la creación de tabuladores mínimos para producciones en plataformas, la formalización de contratos recuperables y la conformación de un fondo de salud y retiro para quienes trabajan por temporadas.

A más de un año del inicio del nuevo gobierno, no hay señales claras de que estas exigencias estén en el centro de la agenda cultural. El debate público se ha enfocado en la inteligencia artificial, pero la urgencia va más allá. No se trata solo de evitar que un rostro sea replicado digitalmente sin permiso, sino de garantizar que, mientras están vivos, los actores puedan ejercer su oficio con dignidad y certidumbre.

Rubén Aguirre no pudo. Escribió su última carta desde el abandono, pidiendo ayuda a quienes debieron protegerlo. Es ingenuo pensar que su historia no es también la de muchos otros.



A TIEMPO / ENTRETENIMIENTO

Sudoku

8							9	
	5							1
3	2		1	4		5		
		3	5	2			4	8
2		5	6					7
		6			3			
4			8		6	2		
9	6			1	4	3	8	
	1			9				4

Sopa de letras

J	Y	D	Z	O	H	F	X	K	P	W	I	U	J	D	H	B	B	N	G	L	B	N	C	Q
E	R	N	S	C	V	M	A	N	I	P	U	L	A	C	I	Ó	N	R	E	Z	O	S	E	O
O	L	F	F	L	T	M	X	J	S	I	T	B	G	H	Y	D	Q	E	H	U	P	F	Z	Y
G	W	K	K	X	D	G	Q	Q	O	W	M	W	J	D	Z	Z	S	B	Z	B	D	G	J	
S	X	E	M	H	N	O	K	W	B	E	D	P	J	J	W	R	I	C	O	F	U	Z	V	L
W	N	P	T	U	U	A	G	O	T	A	M	I	E	N	T	O	S	L	T	A	C	Y	S	X
A	D	B	A	H	G	V	T	B	C	J	J	H	E	U	R	E	O	A	J	X	A	X	B	U
K	R	S	T	A	S	V	X	L	I	W	Z	J	U	Y	F	V	B	V	X	P	S	F	D	G
T	K	O	S	L	T	O	O	F	N	E	C	T	T	E	W	D	F	I	K	R	T	O	J	U
F	Q	A	G	W	M	L	V	M	X	W	V	Q	D	N	M	Y	I	T	H	I	I	Y	S	N
G	D	S	J	Y	F	E	A	U	L	D	M	P	B	P	X	T	F	U	H	A	G	R	E	B
Z	T	E	S	T	I	M	O	N	I	O	X	F	L	P	Y	A	W	D	A	P	O	N	X	U
A	E	X	H	T	I	L	H	R	F	D	X	B	M	M	N	D	Y	A	A	P	H	U	B	P
I	Z	K	Z	M	H	B	Z	C	A	E	J	S	Q	S	K	T	F	X	X	E	G	H	T	X
R	M	B	P	G	Q	E	L	W	D	G	A	C	A	V	D	Z	S	Q	M	N	U	O	Q	D
X	O	A	V	S	D	S	D	G	M	S	A	U	E	T	T	M	N	D	G	Q	F	X	B	K
V	F	D	W	G	J	T	U	Q	E	N	E	P	X	N	Z	W	Q	L	Z	X	T	B	A	R
J	V	U	K	Y	W	U	R	M	Ó	H	E	S	Y	M	O	S	T	R	A	D	O	R	S	D
H	P	U	B	D	A	I	O	R	P	D	N	V	T	W	K	X	R	Q	F	H	J	J	Q	I
F	B	B	U	M	X	R	T	H	H	P	M	U	G	Q	K	N	N	Z	M	L	G	D	T	B
K	W	N	G	F	P	A	O	K	J	R	I	N	J	U	S	T	I	C	I	A	S	Z	J	M
H	N	B	S	Q	P	N	A	T	M	T	E	T	D	J	D	U	M	G	B	Z	W	D	I	C
Q	O	Z	S	J	A	I	B	T	X	F	D	U	Q	J	C	Q	D	X	J	Z	I	M	D	L
T	F	P	P	P	N	D	H	M	D	Z	O	E	B	H	W	J	A	S	E	E	H	A	V	D
G	G	Z	Q	U	K	A	R	E	G	X	H	F	U	I	Z	E	I	V	I	Q	Q	Y	S	G

MOSTRADOR
ESCLAVITUD
IEDO
PATRÓN
TESTIMONIO
INJUSTICIAS
CASTIGO
PROMESAS
AGOTAMIENTO
MANIPULACIÓN

A T/EMPO
MEDIO DIGITAL

CONECTADOS
CONTIGO

NOTICIAS
A TIEMPO
CON MEMO FLORES

Lunes a viernes
8:00pm



A TIEMPO
MATUTINO

Lunes a viernes
8:00am



A TIEMPO
CENTRAL

Lunes a viernes
1:00pm



CHISME
TOP

Martes y jueves
6:00pm



THE.
COOK
BOY

Miércoles y viernes
6:00 pm

