



Ponencia

Rescatar los acuerdos
relativos a la mejora
salarial



Rescatar los acuerdos relativos a la mejora salarial
Construcción de un proyecto de tabulador que integre al
conjunto del personal administrativo y académico
Todos los puestos, todos los trabajadores

La política de incremento a los salarios mínimos instrumentada al inicio del gobierno de Andrés Manuel López Obrador, sostenida durante su sexenio y continuada por Claudia Sheinbaum, actual presidenta de México, ha transformado un referente simbólico en un ingreso que se acerca gradualmente a cubrir las necesidades básicas de los trabajadores mexicanos. Sin embargo, los salarios contractuales mantienen la política de contención a través del tope salarial, si se consigue avanzar es a través de mínimos porcentajes adicionales que se proporcionan de forma diferenciada.

Salario y su contexto

En el año 2018 el porcentaje de incremento al salario mínimo general fue de 3.9%, pero ese año hubo un cambio radical en la política gubernamental, lo que llevó a que en 2019 el salario mínimo general incrementara en 16.2%, hasta llegar a su máximo de 22% en el año 2022, la suma de los porcentajes anuales del periodo 2018 al 2026 alcanzó un total de 142.1%, para efecto de los incrementos acumulados se elevó al 148%, esto quiere decir que en el año 2018,

todavía con Peña Nieto como presidente, los trabajadores recibían solo la cantidad de \$88.36 pesos al día, a partir del 1 de enero de 2026 obtienen la cantidad de \$315.04 pesos diarios, pues este año el incremento fue del 13%, lo que mantiene la trayectoria de recuperación real del poder de compra. Esta tendencia consolida alzas sistemáticas recuperando décadas de pérdida del poder adquisitivo.

El incremento del 20% a los salarios mínimos del año 2024 representó la cantidad de \$248.93 pesos diarios, lo que equivalía a \$7,468 pesos mensuales, mientras que en la Zona Libre de la Frontera Norte correspondía a \$374.89 pesos diarios y su equivalente mensual

fué de \$11,246.70 pesos. Para el 2025, el aumento en comparación con el año anterior sufrió reducción, solo se incrementó el 12%, cantidad correspondiente a \$278.00 pesos diarios, lo que representó \$8,364 pesos mensuales.

A partir del 1 de enero del 2026 el salario mínimo en la zona general pasó de \$278.99 a \$315.04 pesos diarios, esto significó un incremento del 13%, mientras que en la Zona Libre de la Frontera Norte (ZLFN) solo aumentó un 5%, con lo que pasó de \$419.88 a \$440.87 pesos diarios. La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI) publicó estas cifras oficiales en el Diario Oficial de la Federación.

Así, tenemos que los incrementos otorgados desde el año 2018 al 2025, acumulan el total en porcentaje de 125.2%; si incorporamos el aumento correspondiente a 2026, pasó a 148% y a 150% acumulado, la diferencia en porcentaje implica el 22.8% y 24.8%, respectivamente. A partir del 1 de enero de 2026 el salario mínimo mensual es de \$9,582.47 pesos, \$1,106.95 pesos mensuales más que el año anterior, cuando el aumento correspondió a \$8,364 pesos.

Las políticas instrumentadas por el gobierno federal desde hace siete años tienen por objetivo mejorar el bienestar social, estos aumentos han favorecido a los sectores más vulnerables de la población mexicana, mantenerlos, ampliarlos y elevarlos seguirá siendo un reto constante para el gobierno federal.

Salario contractual UAM frente al Salario mínimo

El salario contractual mínimo en la UAM era de \$8,964 pesos mensuales en el año 2025, con una diferencia a favor del salario mínimo de la UAM de \$600 pesos con respecto al salario

mínimo general, que era de \$8,364 pesos. En 2026 el salario mínimo UAM es de \$9,322.56 frente al salario mínimo general que es de \$9,582.47, la diferencia es de \$259.94 pesos, pero ahora a favor del salario mínimo general. Aún peor, si se compara con el de la Zona Libre de la Frontera Norte, entonces la diferencia se amplía a \$3,827.33 pesos, pues el salario creció a \$13,409.80 pesos mensuales.

Para el caso de algunos puestos técnicos y profesionales de los tabuladores del personal administrativo y del tabulador académico, se presenta la misma circunstancia.

Con la publicación en el Diario Oficial de la Federación, los nuevos salarios mínimos generales entraron en vigor el 1 de enero de 2026 y son exigibles para todos los empleadores desde esa fecha.

Este aumento refleja la política del gobierno mexicano de mejorar el ingreso de los trabajadores y reducir la brecha salarial, especialmente en la frontera norte, donde los salarios son históricamente más altos para incentivar la competitividad regional.

**Cuadro 1. Comparativo de Salarios Mínimos Generales
en pesos y porcentajes 2025-2026**

Salario Mínimo de	2025	2026	Incremento porcentual
Zona general diario	278.80	315.04	13%
Zona Libre Frontera Norte diario	419.88	440.87	5%
Zona general mensual	8,475.52	9,582.47	13%
Zona Libre Frontera Norte Mensual	12,764.35	13,409.80	5%

Fuente: Elaboración propia con datos de la STP

**Cuadro 2. Evolución del salario Mínimo durante el periodo de
2018 a marzo de 2026**

AÑO	SALARIO DIARIO EN PESOS	SALARIO MENSUAL PORCENTUAL
2018	88.36	3.9%
2019	102.68	16.2%
2020	123.22	20%
2021	141.70	15%
2022	172.87	22%
2023	207.44	20%
2024	248.93	20%
2025	278.80	12%
2026	315.04	13%
PORCENTAJE TOTAL	142.1%	

Fuente: Elaboración propia con datos de la STPS, Banco de México, DGIET, CFCRL; JFCA; UFC.

Salarios Contractuales

En contraparte, durante el periodo de la cuarta transformación, 2018 al 2026, los salarios en las instituciones públicas sufrieron un deterioro salarial contractual; en porcentaje nominal es peor la situación cuando se calcula el salario real.

Durante los procesos de negociación que se dieron a principio de año en las instituciones de educación superior y sus respectivos sindicatos, el tema de la inflación pasó a segundo término, ya no fue la única referencia en las revisiones de remuneraciones, no fue motivo de argumentación, lo que se escuchó más fue la exposición del incremento a los salarios mínimos que alcanzaron a muchos tabuladores, incluyendo a las instituciones públicas, entonces las peticiones se centraron en los ajustes a los tabuladores para ampliar la brecha salarial desde el piso de estas estructuras, en algunos casos se alcanzaron hasta dos dígitos para superar el efecto del incremento a los salarios mínimos que empataron o rebasaron algunos tabuladores.

Por otro lado, la oferta salarial, similar en todas las empresas privadas y en las instituciones públicas, tiene que ver con la alta rotación del personal, pues se busca proporcionar estabilidad a los empleados a partir de que el salario mínimo no alcance los salarios tabulados de los puestos de mayor calificación: técnicos, profesionales y los que pertenecen al sector universitario, incluyendo investigadores y académicos, para tal efecto se buscan opciones para negociar los aumentos que rebasen el salario mínimo en el piso de los distintos tabuladores, además de no conformarse con los topes salariales impuestos por los gobiernos en turno.

Estas revisiones salariales promediaron ajustes superiores al 8%, alcanzando su mejor nivel en diciembre de 2025, con un incremento nominal del 10 por ciento, esto, por el comportamiento de la inflación que ha sido estable en el último año, según datos del INEGI.

En el siguiente cuadro se muestran datos de instituciones públicas y privadas, se tomó en cuenta solamente el porcentaje correspondiente al mes de febrero de cada año, por considerar que el SITUAM tiene su revisión salarial y por Contrato Colectivo de Trabajo el día 1 de febrero de cada año. Los porcentajes otorgados fluctúan en el transcurso del año, en cada mes se otorgaron porcentajes diferenciados.

Cuadro 3. Salario contractual en porcentajes de las instituciones públicas y privadas del periodo de 2018 a 2026

AÑO	Incremento nominal			Incremento real		
	TOTAL EN PROMEDIO	PÚBLICA	PRIVADA	TOTAL	PÚBLICA	PRIVADA
2018	5.46	3.42	5.64	0.1	-1.8	0.3

2019	6.38	3.36	6.47	2.4	-0.6	2.4
2020	5.62	3.55	5.78	1.9	-0.1	2.0
2021	4.42	3.23	4.53	0.6	-0.5	0.7
2022	6.88	3.31	7.28	-0.4	-3.7	0.0
2023	8.46	4.11	10.01	0.8	-3.3	2.2
2024	8.58	5.55	8.64	4.0	1.1	4.1
2025	8.27	4.00	8.53	4.3	0.2	4.6
2026	6.87	4.00	6.90	2.7	0.0	2.8
Total						
(%)	60.94	34.53	58.14	16.3	-8.7	19.10

Fuente: Elaboración propia con datos de la STPS y Banco de México.

Durante los trabajos realizados en el LVIII CGE, celebrado en la Unidad Lerma en el mes de abril de 2025, y en LIX CGE realizado en Xochimilco en octubre pasado, se reiteraron los acuerdos relativos al tema de tabuladores, a saber: demandar a la universidad el cumplimiento

del CCT en su cláusula 70, todos aquellos acuerdos relativos a la mejora salarial, con el propósito de elevar los salarios de ambos tabuladores, también, derogar el infame acuerdo de criterios y lineamientos del tabulador suscrito por la gestión anterior, además de dar respuesta a todas las demandas interpuestas ante la CMGT de las y los trabajadores que a la fecha se encuentran sin solución por la CMGT.

Tanto el Comité Ejecutivo como la CMGT incumplieron los acuerdos del sindicato que los mandataban a elaborar un proyecto sindical que considerara un análisis integral de los tabuladores salariales. Ambas instancias arguyeron que el tabulador se sigue analizando por lo que no construyeron una demanda salarial consistente que integrara las peticiones de las y los trabajadores discutidas y acordadas por el conjunto de los afiliados en distintos espacios deliberativos y de decisión. Han pasado ya dos años y, ni el Comité Ejecutivo ni la Comisión han ofrecido resultados, estatutariamente su gestión concluye en el mes de junio y muy seguramente se irán sin haber realizado el trabajo encomendado.

A lo anterior se agrega la falta de responsabilidad y compromiso con los afiliados, durante el proceso de negociación de la revisión salarial y contractual se evidenciaron mostrando actos de improvisación que no atienden el fondo de las peticiones, exhibiendo demandas

contrarias a los principios y acuerdos del sindicato, mostraron falta de conocimiento, de preparación, de coordinación y de dirección, la ausencia por meses en las sesiones de la CMGT, los acuerdos incumplidos, frente a los afiliados generaron expectativas que no lograron cumplir.

La CMGT y CE estaban obligados a elaborar un proyecto de tabulador con el salario que alcanzara el techo máximo del sector universitario, agregara dos rangos salariales, el 18 y 19 e incluir el Nivel "D". Ninguna de las dos representaciones presentó proyecto alguno, tanto el CE como la Comisión anunciaron que seguían trabajando el proyecto de tabuladores, pues hasta fecha se mantienen realizando el análisis para presentar una propuesta conjunta de reordenamiento del tabulador, en el pasado CGD de informe de comisiones mixtas reportaron que lo siguen analizando, para ambas representaciones su gestión ya se agotó y en el tema del tabulador no dieron resultados. Esperamos que el comisionado saliente entregue toda la información a la comisión entrante, ya que ésta no es propiedad personal sino del SITUAM.

En otro sentido, la UNAM sigue manteniendo el liderazgo de los salarios del sector universitario, pues cada vez más la UAM se mantiene por debajo del tabulador de la UNAM. El crecimiento de los salarios de la UNAM es sostenido en su rango y nivel máximo, actualmente es de \$36,462.40 pesos en su techo salarial, que representa una diferencia de \$12,939.69 pesos contra el techo salarial del tabulador de la UAM, que corresponde a \$ 23,522.71 pesos. Dicho de otra manera, los puestos de mayor calificación que requieren un posgrado o alguna especialidad, en la UNAM están mucho más valorados que los puestos con los mismos factores de formación académica y funciones de la UAM.

Se hace necesario abrir el abanico de líneas de argumentación en futuras revisiones e insistir en la comparación del salario UAM con el de las instituciones del sector universitario y de investigación que tengan mayor crecimiento en sus tabuladores.

La recuperación salarial sigue pendiente, el SITUAM deberá mantener su lucha por el salario, poner énfasis en la mejora salarial, pensión complementaria y materia de trabajo, la actualización del MPAB y hacer efectivo el Contrato Colectivo de Trabajo.

Por último, teniendo como antecedente que en el Acuerdo 02/2013 se firmó la creación del rango 17 y el nivel D; sin embargo, 13 años después sigue pendiente la creación del nivel D.

Para concluir, presentamos las siguientes propuestas para la construcción de un Proyecto integral del tabulador para el personal administrativo y académico.

Propuestas:

1. Exigir a la Universidad se otorguen los nuevos salarios mínimos generales que entraron en vigor el 1 de enero de 2026 y son exigibles para todos los empleadores desde esa fecha y su retroactividad a partir de la misma fecha de que entraron en vigor.
2. Identificar cuáles y cuántos puestos fueron rebasados por los salarios mínimos para así buscar elevar el piso salarial del tabulador y rebasar los nuevos salarios mínimos que

entraron en vigor el 1 de enero de 2026, mismos que son exigibles para todos los empleadores desde esa fecha, y el pago de la retroactividad a partir de la misma fecha en que entraron en vigor, con ello potenciar el ajuste salarial al tabulador por disposición de Ley y publicado en el Diario Oficial de la Federación.

3. Con base al acuerdo 02/2013, integrar el nivel D en cada uno de los rangos salariales.
4. Con ese mismo argumento, solicitar el crecimiento del tabulador salarial a 18 rangos, con la cantidad que corresponda para alcanzar los salarios de mayor cantidad en el techo salarial de las instituciones de educación superior.
5. Recuperar los acuerdos que atienden la mejora de los salarios del personal administrativo y académico y propiciar su crecimiento en ambos tabuladores.
6. A fin de hacer efectivo el ascenso escalafonario se deberá buscar la ampliación de la brecha salarial entre los niveles salariales A del rango inmediato superior con respecto al nivel D del rango salarial inmediato inferior.

“Por la Unidad en la Lucha Social”

ESPACIO SINDICAL

Mayo 2026