

Congreso General Extraordinario

Unidad Cuajimalpa

5, 6 y 7 de noviembre de 2026

POLÍTICA SALARIAL

PONENCIA:

Salarios Mínimos y Contractuales del Sector Universitario, de la Ciencia y la Cultura

Octubre, 2026



Salarios Mínimos y Contractuales del Sector Universitario, de la Ciencia y la Cultura.

Un primer acercamiento.

RESUMEN

Con la presente ponencia, se pretende analizar el problema salarial para construir la perspectiva de la CNSUESIC en esta temática, enfatizando el análisis específico de la relación de nuestros salarios contractuales con los salarios mínimos generales y profesionales, de tal manera que podamos construir una visión estratégica en materia salarial y sus conexiones con el tema de la materia de trabajo y el empleo.

INTRODUCCIÓN

El Manual de Puestos del Conocimiento y el concepto integral de salario

El salario en el sector del conocimiento no puede entenderse como una simple cifra en el tabulador. El Manual de Puestos del Conocimiento que impulsa la CNSUESIC propone un concepto integral: salario directo o tabular (una parte al menos de las becas y estímulos de los académicos), salario indirecto (prestaciones contractuales, un parte de las becas y estímulos), salario social (seguridad social, pensiones, servicios públicos gratuitos o subsidiados).

Definimos a la pensión como el salario diferido que se materializa a partir de la jubilación

.

El diagnóstico elaborado por la Coordinadora identifica seis problemas estructurales que atraviesan a practicamente todas las instituciones de educación superior, ciencia, tecnología y cultura:

1) Pérdida de alrededor del 75% del poder adquisitivo en el periodo 1976-2016;
2) Permanencia de los topes salariales tanto en el sector privado como, con mayor severidad en el público.
3) Derivado de lo anterior se observa una compactación de los salarios contractuales con respecto al salario mínimo general.
4) En su expresión más grave, con lo anterior ocurre de manera creciente una superación de los salarios contractuales en el sector público por el salario mínimo general o los mínimos profesionales; Lo mismo está a punto de ocurrir en el sector privado con los salarios contractuales superiores al mínimo general.
5) Incongruencias salariales en el plano nacional, disparidades: violación del principio de "A trabajo igual, salario igual";
6) Incongruencias en los salarios de los puestos de los distintos niveles: puestos de mayor valor con salarios menores a otros de igual o menor valor;
7) Deshomologación: fragmentación salarial, unilateralidad vía becas y estímulos que hoy representan hasta 70% del ingreso académico promedio y son no incorporadas al cálculo del monto de las las pensiones.
8) En el caso de los derechohabientes del ISSSTE enfrentamos el tope de 10 UMA que son rebasados por los salarios tabulares de los trabajadores académicos, incluso sin considerar la compensación por antigüedad para no mencionar las prestaciones contractuales y las becas y estímulos. Esto ha generado un problema nacional de cuellos de botella para la renovación de las plantas docentes y la elevación espectacular de la edad promedio.
9) Lo que era un problema de los salarios más altos, particularemente del sector académico, ya tenemos encima el mismo problemas en los salarios altos del sector de trabajadores administrativos cuyos salarios tabulares o con la suma de la compensación por antigüedad, con la que se calculan las aportaciones al ISSSTE, ya rebasan el límite superior de las 10 UMA de la pensión. Ya

tenemos trabajadores administrativos que no se jubilan para no perder esos ingresos derivados de la compensación por antigüedad, además del conjunto de prestaciones contractuales que terminan su vigencia con la jubilación.

Si consideramos los dos puntos anteriores, resulta que por esta vía perversa y opaca el neoliberalismo logró aumentar tanto la edad como la antigüedad laboral para efectos de la jubilación.

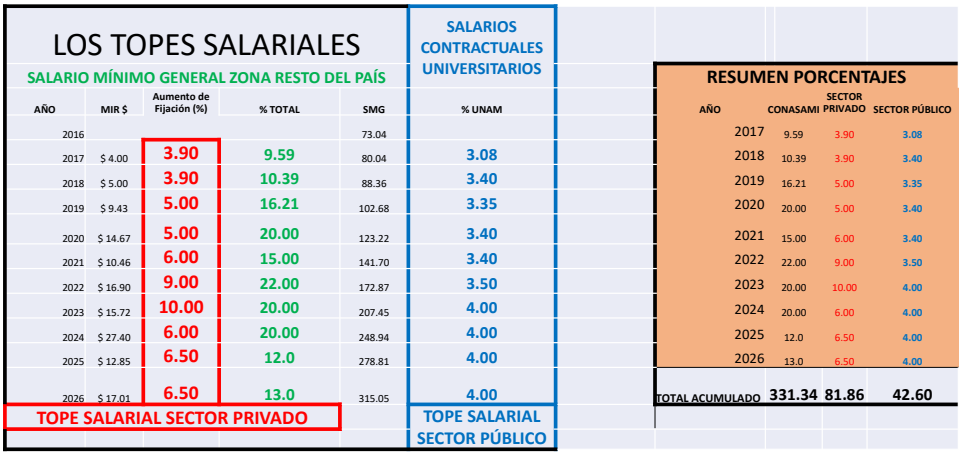
SALARIOS MÍNIMOS

Salarios Mínimos Generales y Profesionales: recuperación y nuevo marco jurídico

El Consejo de Representantes de la CONASAMI resolvió un aumento al Salario Mínimo General del 13% y a los Profesionales del 5% vigente a partir del 1º de enero de 2026. Con ello, el SMG diario para el resto del país quedó en $278.80 (mensual $8,475.52) y en la Zona Libre de la Frontera Norte en $315.04 (mensual $9,577.32) y $440.87 según el oficio u ocupación. El mecanismo de Monto Independiente de Recuperación (MIR) + porcentaje ha permitido una recuperación real del salario mínimo que debe saludarse. (SALARIOS MÍNIMOS 2026)

En las tablas siguientes se podrá apreciar los aumentos a los salarios mínimos generales a partir de 2017 y hasta la fecha y su comparación con los aumentos porcentuales para el sector privado y el público. Como sabemos, la política de aumentos a los salarios mínimos a partir de 2016 estuvo precedida de la invención de la Unidad de Medida y Actualización (UMA) con el claro propósito de facilitar la instrumentación de aumentos superiores a la inflación y con esto aliviar el grave deterioro de la pérdida del poder adquisitivo perdido en el período neoliberal de 1976 a 2016.

AUMENTOS SALARIALES 2017-2026: MÍNIMOS Y CONTRACTUALES



LOS TOPES SALARIALES

SALARIO MÍNIMO GENERAL ZONA RESTO DEL PAÍS					SALARIOS CONTRACTUALES UNIVERSITARIOS
AÑO	MIR $	Aumento de Fijación (%)	% TOTAL	SMG	% UNAM
2016				73.04	
2017	$ 4.00	3.90	9.59	80.04	3.08
2018	$ 5.00	3.90	10.39	88.36	3.40
2019	$ 9.43	5.00	16.21	102.68	3.35
2020	$ 14.67	5.00	20.00	123.22	3.40
2021	$ 10.46	6.00	15.00	141.70	3.40
2022	$ 16.90	9.00	22.00	172.87	3.50
2023	$ 15.72	10.00	20.00	207.45	4.00
2024	$ 27.40	6.00	20.00	248.94	4.00
2025	$ 12.85	6.50	12.0	278.81	4.00
2026	$ 17.01	6.50	13.0	315.05	4.00
TOPE SALARIAL SECTOR PRIVADO					TOPE SALARIAL SECTOR PÚBLICO

RESUMEN PORCENTAJES

AÑO	CONASAMI	SECTOR PRIVADO	SECTOR PÚBLICO
2017	9.59	3.90	3.08
2018	10.39	3.90	3.40
2019	16.21	5.00	3.35
2020	20.00	5.00	3.40
2021	15.00	6.00	3.40
2022	22.00	9.00	3.50
2023	20.00	10.00	4.00
2024	20.00	6.00	4.00
2025	12.0	6.50	4.00
2026	13.0	6.50	4.00
TOTAL ACUMULADO	331.34	81.86	42.60

SMG MENSUAL 2026: $9577.32

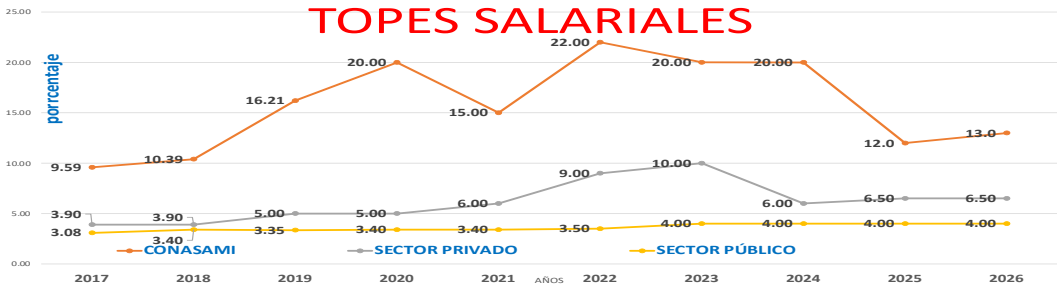
Recordemos que los aumentos totales a los salarios mínimos, en verde, son el resultado de un doble aumento: Por un lado el Monto Independiente de Recuperación (MIR), que se expresa en cantidades absolutas y el otro aumento denominado “aumento de fijación”, en rojo, que se expresa en porcentaje. El MIR sólo se aplicará sólo se aplicará a los mínimos eliminando a los salarios contractuales del sector público y del privado de toda intención de recuperación de su poder adquisitivo perdido en la misma proporción que los mínimos. Para decirlo con claridad, en ambos sectores continuará la política neoliberal de topes salariales, más restrictiva en el sector público que en el privado. En este último el “aumento de fijación”, en rojo, servirá para esos efectos, mientras que los aumentos a la UNAM, en azul, pactados por el STUNAM, se utilizarán como tope para el conjunto del sector público.

En realidad, ese papel de establecer el tope salarial para el conjunto del sector público desde el año previo, también es jugado por el IMSS, con lo que se desnuda la gran importancia que tiene la lucha actual de sus trabajadores agrupados en el SNTSS, no sólo en el terreno puramente económico salarial, sino también en el político por referirse a una de las instituciones en la que el gobierno inicia la instrumentación de su política de tope salarial pero también por el impacto positivo que puede tener en el ánimo de lucha del resto del sector público que depende del subsidio o presupuesto gubernamental. La dimensión altamente

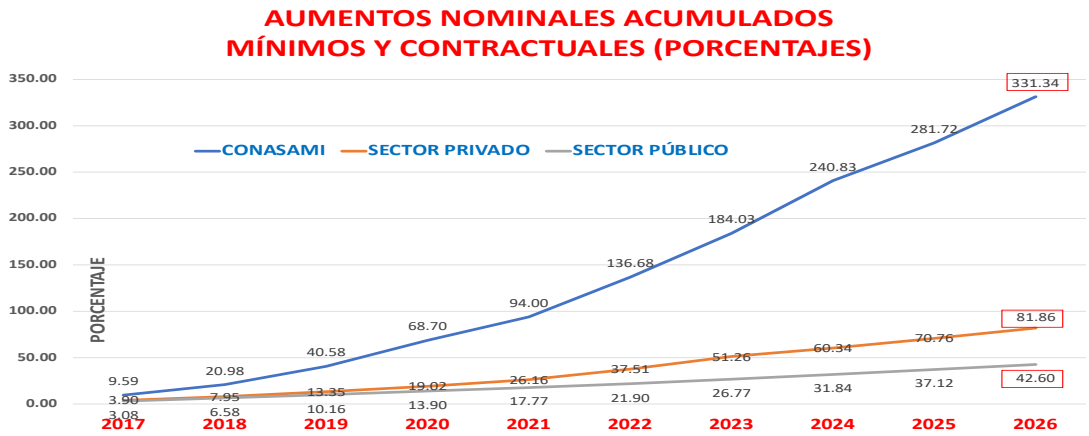
política del tema salarial se advierte cuando ha sido justamente el salario el que motiva la insurrección en el IMSS también contra la dirigencia charra de su sindicato.

En las gráficas que siguen, basadas en las tablas anteriores, se anotan los porcentajes que se han aplicado en la CONASAMI, en el sector privado y en público. Nótese el gran cambio de la primavera laboral cuando a diferencia del pasado en donde se aplicaba una misma política restrictiva para los diferentes tipos de salarios y sectores, se mantiene el tope pero ahora por partida doble. Podemos aseverar que la política neoliberal que tiene su expresión extrema en el libre comercio se mantiene en el gobierno de la 4T cuando desde su inicio con Salinas de Gortari nuestro país eligió una integración subordinada en la globalización usando como plataforma la mano de obra barata y la paz laboral, en la que el charrismo y el sindicalismo blanco, y en general la política de concertación del neocharrismo, jugaron un papel decisivo. La mano de obra barata de las y los trabajadores, controlados por esos aparatos corporativos, no fue y no es el resultado de un funcionamiento natural de la economía sino una política deliberada establecida a través de los topes salariales que operan a partir de 1977 y concertada entre los gobiernos en turno, los empresarios y los representantes "obreros" corporativizados.

COMPARACIÓN GRÁFICA TOPES SALARIALES



Si queremos detectar lo sucedido en el conjunto del período que inicia en diciembre de 2016 con la decisión de la CONASAMI en materia de salarios mínimos que serían vigentes a partir del 1 de enero de 2017, con Peña Nieto como presidente, y hasta la actualidad, consultemos la gráfica siguiente que nos proporciona, de forma acumulada los aumentos porcentuales hasta 2026: Un total de 331.34% para los salarios mínimos generales, un 81.86% promedio en el sector privado y apenas un 42.60% en el sector público.



COMPACTACIÓN

La política salarial para la recuperación del poder adquisitivo de los salarios mínimos, al no estar acompañada de una política similar de los tabuladores contractuales, **produce un efecto doblemente perverso: la compactación y la ilegalidad.**

El Artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo establece que el salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada. El Artículo 1004 establece multas de 250 a 5,000 UMA, hoy $86,856 a $347,424 pesos, y prisión de seis meses a cuatro años al patrón que no pague el mínimo general y profesional. La obligación nace el 1 de enero de cada año, con retroactividad.

En el sector universitario, ciencia y cultura, esta norma es letra muerta. Decenas de puestos administrativos de base y académicos tienen tabuladores por debajo del mínimo profesional correspondiente a su oficio análogo en la lista de 61 ocupaciones de CONASAMI (velador, secretaria auxiliar, técnico laboratorista, reportero, cocinero mayor, albañil, herrero, carpintero, mecánico, etc.). (Descripción de oficios, profesiones y ocupaciones con Salario Mínimo Profesional (CONASAMI))

La compactación salarial: el caso UAM como caso tipo

La compactación es la reducción de la distancia entre el salario más bajo y el más alto. En UAM, entre 2016 y 2026, el SMG diario creció de $73.04 a $278.80 en la zona denominada

"Resto del país" y $315.04 en la llamada Zona Libre de la Frontera Norte, es decir +331%, mientras el tabular creció en promedio 47% (4% anual).

LA COMPACTACIÓN. Caso UAM
Salarios Mínimos VS Salarios Contractuales
Salario más alto y Salario más bajo

COMPACTACIÓN DE LOS SALARIOS CONTRACTUALES
EJEMPLO UAM

		PROFESOR TITULAR C			AUXILIAR DE LIMPIEZA A		
AÑO	SMG DIARIO	Aumentos	Salario Tab	# SMG	Aumentos	Salario Tab	# SMG
2016	73.04	3.15	25582.59	11.52	5.92	5416.27	2.44
2017	80.04	4.63	26766.10	11.00	5.14	5470.43	2.25
2018	88.36	3.40	27676.15	10.30	6.89	6148.27	2.29
2019	102.68	3.35	28603.30	9.16	6.45	6544.87	2.10
2020	123.22	3.40	29575.81	7.90	4.43	6835.07	1.82
2021	141.70	3.40	30581.39	7.10	5.26	7194.67	1.67
2022	172.87	4.07	31825.82	6.06	4.07	7487.44	1.42
2023	207.44	4.00	33098.86	5.25	5.77	7919.32	1.26
2024	248.93	4.00	34422.81	4.55	6.08	8400.81	1.11
2025	278.80	4.00	35799.72	4.22	6.70	8964.00	1.06
2026	315.04	4.00	37231.71	3.89	8.28	9706.46	1.01
			REDUCCIÓN	0.66		REDUCCIÓN	0.60

Fuente: Elaboración propia con datos de la CONASAMI y UAM

SMG MENSUAL: $9577.32

Si no atenemos a los cálculos anotado en la tabla de arriba, el Titular "C" de la UAM, el más alto de esta institución, pasó de 11.52 a 3.89 SMG, lo que significa una pérdida del 66% de su valor relativo. El Auxiliar de Limpieza pasó de 2.44 a 1.01 SMG, con una pérdida del 60%, prácticamente en el límite de la ilegalidad. La brecha entre tope y base pasó de 9.08 a 2.88 SMG. En pesos de 2026, solo 6 mil pesos separan a un auxiliar de intendencia de un profesionista titulado. Esto viola el principio de a trabajo igual, salario igual a nivel nacional y desincentiva las aspiraciones de mayor capacitación y formación profesional.

ILEGALIDAD UAM

La ilegalidad: salarios mínimos profesionales superiores a los contractuales en 2026 (Ver tabla siguiente)

A partir del 1 de enero de 2026, al menos 15 puestos de la UAM tienen salario tabular inferior a los salarios mínimos profesionales. El primero de los puestos anotados es rebasado por el Salario Mínimo General, El procedimiento técnico seguido fue:

a) comparar los salarios tabulares de la UAM con el monto del salario mínimo para detectar cuáles puestos ganarían menos que el salario mínimo general a partir del 1 de enero de 2016;

b) comparar las funciones de todos los puestos de la UAM con la descripción de los oficios y ocupaciones de los Salarios Mínimos Profesionales de la CONASAMI para identificar los que son iguales o similares y, enseguida, detectar los puestos cuyos salarios tabulares son rebasados por los mínimos profesionales;

c) calcular las diferencias entre los puestos para exigir que la patronal cumpla con la ley a partir del 1 de enero y homologue los salarios contractuales con los mínimos.

LA ILEGALIDAD. Caso UAM

SALARIOS MÍNIMOS GENERAL Y PROFESIONALES SUPERIORES A LOS CONTRACTUALES EN 2026. Caso UAM

	SALARIOS MÍNIMOS CONASAMI 2026		SALARIOS CONTRACTUALES SIMILARES UAM				
#	PROFESIONES, OFICIOS Y TRABAJOS ESPECIALES CONASAMI	MENSUAL	PUESTO EQUIVALENTE UAM	MENSUAL 2025	DIFERENCIA AL 010126	MENSUAL 2026	AUMENTO TOTAL
1	Salario Mínimo General (SMG)	9,577.34	AUXILIAR DE LIMPIEZA	9,355.43	-221.91	9960.43	6.47
2	Carpintero(a) en fabricación y reparación de muebles, oficial	10,866.57	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO 2 ELEC/MECA/CARP/HOJALATERÍA	10,558.17	-308.40	11301.23	7.04
3	Hojalatero(a) en la reparación de automóviles y camiones, oficial	10,866.57	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO 2 ELEC/MECA/CARP/HOJALATERÍA	10,558.17	-308.40	11301.23	7.04
4	Secretario(a) auxiliar	11,387.69	MECANÓGRAFA	10,991.13	-396.56	11843.20	7.75
5	Carpintero(a) de obra negra	11,048.63	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO 2 ELEC/MECA/CARP/HOJALATERÍA	10,558.17	-490.46	11490.58	8.83
6	Mecánico(a) en reparación de automóviles y camiones, oficial	11,410.70	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO 2 ELEC/MECA/CARP/HOJALATERÍA	10,558.17	-852.53	11867.13	12.40
7	Pintor(a) de casas, edificios y construcciones en general, oficial	10,616.14	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO 1 PINT/PLOM/CERRAJ/HERR/ALBA	9,741.86	-874.28	11040.79	13.33
8	Plomero(a) en instalaciones sanitarias, oficial	10,635.04	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO 1 PINT/PLOM/CERRAJ/HERR/ALBA	9,741.86	-893.18	11060.44	13.54
9	Herreria, oficial de	10,688.28	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO 1 PINT/PLOM/CERRAJ/HERR/ALBA	9,741.86	-946.42	11115.81	14.10
10	Cocinero(a), mayor(a) en restaurantes, fondas y demás establecimientos de preparación y venta de alimentos	11,188.79	AYUDANTE DE COCINERO	10,141.96	-1046.83	11636.34	14.73
11	Reportero(a) en prensa diaria impresa	21,445.95	REPORTERO REDACTOR	19,253.08	-2192.87	22303.79	15.85
12	Reportero(a) gráfico(a) en prensa diaria impresa	21,445.95	REPORTERO REDACTOR	19,253.08	-2192.87	22303.79	15.85
13	Albañileria, oficial de	11,048.63	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO 1 PINT/PLOM/CERRAJ/HERR/ALBA	9,741.86	-1306.77	11490.58	17.95
14	Cocinero(a), mayor(a) en restaurantes, fondas y demás establecimientos de preparación y venta de alimentos	11,188.79	AYUDANTE DE RESTAURANTE	9,741.86	-1446.93	11636.34	19.45
15	Cocinero(a), mayor(a) en restaurantes, fondas y demás establecimientos de preparación y venta de alimentos	11,188.79	AUXILIAR DE RESTAURANTE	9,355.43	-1833.36	11636.34	24.38

NOTA: En los casos donde el 1 de enero de 2026 el SMG o el SMP supere al salario de la UAM de los puestos correspondientes, se dan dos pasos subsecuentes: a) Se homologa con el mínimo y, b) se aumenta el 4 %

Los casos SUTIN-ININ y STUACh: el patrón es nacional

El fenómeno no es exclusivo de la UAM. De hecho, este caso es de los menos graves. En el SUTIN-ININ, para 2025 ya existían 14 niveles salariales rebasados desde el 1 de enero de 2025, lo que complicó en el escenario 2026: la diferencia se hizo más amplia y abarcó más niveles en la medida en que no ocurrión una homologación en 2025. Se presentan dos escenarios en la tabla: sin homologación alguna previa al 30 de mayo de 2026 (fecha de revisión del SUTIN) y con homologación u homologaciones previas (la de 2025 y la de 2026). (***(Ver tabla siguiente)***



Escenario sin homologación: Si no ocurre ninguna homologación, el 31 de mayo de 2026 el ININ tendrá 14 niveles salariales abajo del salario mínimo general.

Escenario con homologación: Si se homologan los salarios del SUTIN con el salario mínimo general desde el 1 de enero de 2026 o antes del vencimiento del contrato, los aumentos totales al 31 de mayo de 2026 serían superiores al tope del 4% en los 16 primeros niveles. Los aumentos totales porcentuales en esos niveles varían entre el 99% y el 8%. **Alerta:** Falta comparar con los salarios mínimos profesionales, lo que muy probablemente ampliaría el número de niveles afectados o los montos implicados.

Caso STUACh

Detectamos seis categorías salariales del Tabulador Administrativo rebasadas por el SMG, un total de 34 puestos.

Todavía está pendiente comparar TODOS los puestos que procedan, incluidos los 34, con los 61 Salarios Mínimos Profesionales. Es necesario comparar las descripciones de los puestos de la UACh con los puestos de la CONASAMI. Esto confirma que la ilegalidad es nacional en el sector universitario, ciencia y cultura.



LA ILEGALIDAD
Caso STUACh

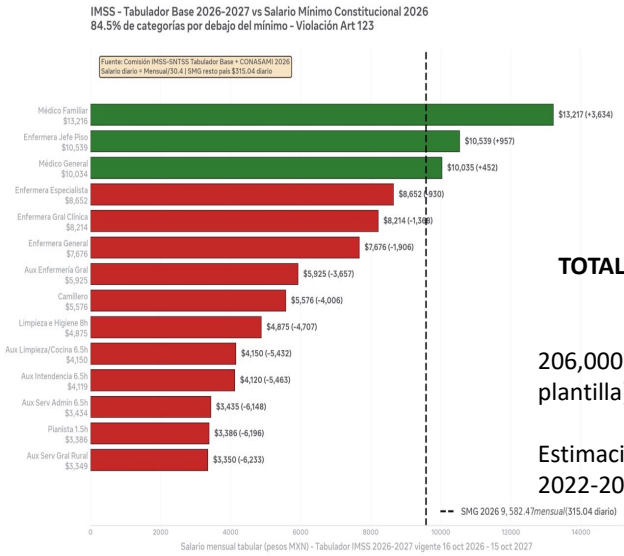
SALARIO MÍNIMO GENERAL SUPERIOR A LOS SALARIOS TABULARES CONTRACTUALES EN 2025.

OBSERVACIONES

1. Seis categorías salariales del Tabulador Administrativo rebasadas por el SMG, un total de 34 puestos

2. PENDIENTES:
   a. Comparar TODOS los puestos que procedan, incluidos los 34, con los 61 Salarios Mínimos Profesionales
   b. Es necesario comparar las descripciones de los puestos de la UACh con los puestos de la CONASAMI

LA ILEGALIDAD. CASO IMSS



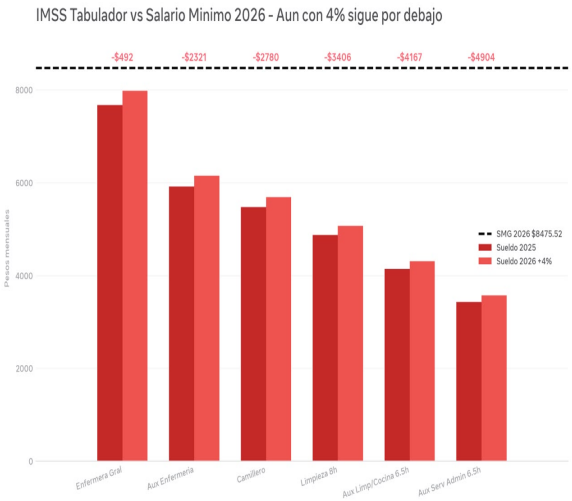
LA ILEGALIDAD
Caso IMSS

SALARIO MÍNIMO GENERAL SUPERIOR A LOS SALARIOS TABULARES CONTRACTUALES EN 2026.

TOTAL AFECTADOS SOLO 8h por debajo SMG

206,000 trabajadores (40% de la plantilla)

Estimación basada en Informe IMSS 2022-2023 y Boletín SNTSS.



LA ILEGALIDAD

Caso IMSS

SALARIO MÍNIMO GENERAL SUPERIOR A LOS SALARIOS TABULARES CONTRACTUALES EN 2026.

PUESTOS POR ENCIMA DEL MÍNIMO GENERAL

~~IMSS Tabulador Completo 2026-2027 - TOP 20 salarios más altos - SMG $9,582.47 mensual~~

Nombre del puesto	Duración jornada diaria	Salario mensual tabular	Diferencia con SMG $9582.47 mensual	Por debajo del mínimo?
Médico No Familiar	8.0	13216.68	3634.21	NO
Médico Familiar	8.0	13216.68	3634.21	NO
Cirujano Máxilo Facial	8.0	12458.0	2875.53	NO
Estomatólogo	8.0	12269.92	2687.45	NO
Químico Clínico Jefe de Sección	8.0	12135.0	2552.53	NO
Especialista de Almacén / Servicios Administrativos /	8.0	11593.0	2010.53	NO
Jefe de Oficina A	8.0	11593.0	2010.53	NO
Coordinador de Farmacia	8.0	11593.0	2010.53	NO
Profesional Titular (Abogado/Arquitecto/Contador/I	8.0	11556.32	1973.85	NO
Nutriólogo Clínico Especializado	8.0	10539.0	956.53	NO
Jefe de Grupo Serv. Administrativos / Personal / Esta	8.0	10539.0	956.53	NO
Enfermera Jefe de Piso	8.0	10539.0	956.53	NO
Médico General	8.0	10034.6	452.13	NO

ILEGALIDAD

PUESTOS POR DEBAJO DEL MÍNIMO GENERAL

Auxiliar de Orientador Técnico Médico 6.5h	6.5	4216.33	-5366.14	SÍ - INCONSTITUCIONAL
Auxiliar de Limpieza y Cocina 6.5h	6.5	4150.49	-5431.98	SÍ - INCONSTITUCIONAL
Auxiliar de Intendencia 6.5h	6.5	4119.75	-5462.72	SÍ - INCONSTITUCIONAL
Auxiliar de Área Médica en Hospital Rural	8.0	4099.88	-5482.59	SÍ - INCONSTITUCIONAL
Machetero 6.5h	6.5	4071.5	-5510.97	SÍ - INCONSTITUCIONAL
Auxiliar de Administración en Hospital Rural	8.0	3971.86	-5610.61	SÍ - INCONSTITUCIONAL
Masajista 6.5h	6.5	3908.44	-5674.03	SÍ - INCONSTITUCIONAL
Auxiliar de Servicios Administrativos 6.5h	6.5	3434.6	-6147.87	SÍ - INCONSTITUCIONAL
Plavista 1.5h	1.5	3386.0	-6196.47	SÍ - INCONSTITUCIONAL
Auxiliar de Servicios Generales en Hospital Rural	8.0	3349.54	-6232.93	SÍ - INCONSTITUCIONAL

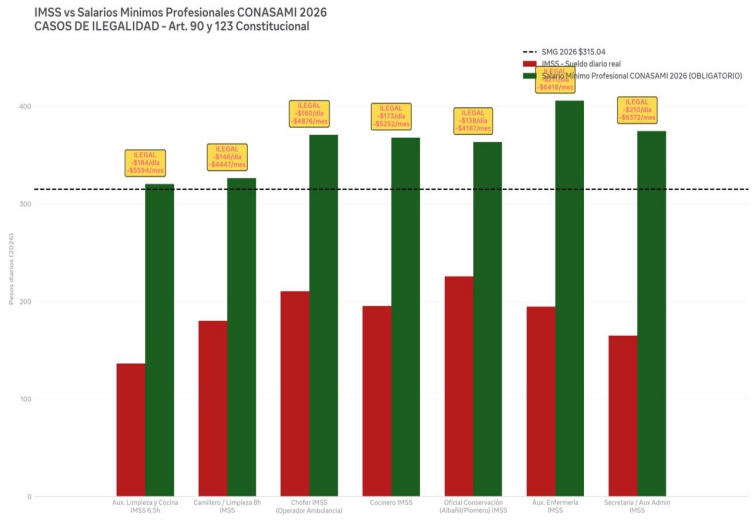
ILEGALIDAD

PUESTOS POR DEBAJO DEL MÍNIMO GENERAL

Auxiliar de Orientador Técnico Médico 6.5h	6.5	4216.33	-5366.14	SÍ - INCONSTITUCIONAL
Auxiliar de Limpieza y Cocina 6.5h	6.5	4150.49	-5431.98	SÍ - INCONSTITUCIONAL
Auxiliar de Intendencia 6.5h	6.5	4119.75	-5462.72	SÍ - INCONSTITUCIONAL
Auxiliar de Área Médica en Hospital Rural	8.0	4099.88	-5482.59	SÍ - INCONSTITUCIONAL
Machetero 6.5h	6.5	4071.5	-5510.97	SÍ - INCONSTITUCIONAL
Auxiliar de Administración en Hospital Rural	8.0	3971.86	-5610.61	SÍ - INCONSTITUCIONAL
Masajista 6.5h	6.5	3908.44	-5674.03	SÍ - INCONSTITUCIONAL
Auxiliar de Servicios Administrativos 6.5h	6.5	3434.6	-6147.87	SÍ - INCONSTITUCIONAL
Pianista 1.5h	1.5	3386.0	-6196.47	SÍ - INCONSTITUCIONAL
Auxiliar de Servicios Generales en Hospital Rural	8.0	3349.54	-6232.93	SÍ - INCONSTITUCIONAL

ILEGALIDAD

PUESTOS POR DEBAJO DE LOS MÍNIMOS PROFESIONALES



SALARIO Y PENSIONES

Salario y pensiones: salario directo, indirecto y social

La presentación base distingue tipos de salarios: Salarios Mínimos Generales y Profesionales con recuperación real vía MIR + porcentaje, contractuales con salario directo o tabular, salario indirecto (prestaciones) y salario social (pensiones, servicios públicos gratuitos o subsidiados). El concepto de pensiones es clave: es el salario diferido que se materializa a partir de la jubilación. La pulverización del directo y su sustitución por becas y estímulos unilaterales no pensionables (40% del ingreso académico) implica una pérdida futura de pensión.

Por ello, la estrategia salarial no puede separarse de la defensa de la materia de trabajo y el empleo. La compactación salarial abarata la materia de trabajo y facilita la sustitución por inteligencia artificial, por becarios y por outsourcing. La IA automatiza captura, revisión, catalogación, traducción y corrección, pero sin bilateralidad, esa productividad se convierte en intensificación y no en reducción de jornada. La OCDE (2023) y Frey & Osborne (2013) permiten medir exposición, pero solo la organización sindical convierte productividad en tiempo libre, como en 1886 con las 8 horas.

SALARIO INDIRECTO. Caso Titular “C” UAM

CÁLCULO DE PRESTACIONES - 30 AÑOS DE ANTIGÜEDAD 2025

	SALARIO DIRECTO E INDIRECTO (PRESTACIONES)	ANUAL	MENSUAL
1.	Salario tabular (2025)	429596.64	35799.72
2.	Compensación por antigüedad (Cláusula 155 del CCT) 75 % del salario tabular por treinta años de servicio:	322197.48	26849.79
3.	Aguinaldo (Cláusula 154 del CCT). 40 días sobre el salario tabular más compensación por antigüedad:	83532.68	6961.06
4.	Prima vacacional (Cláusula 157 del CCT) 56% de 40 días de vacaciones, calculado con base en el salario tabular, compensación por antigüedad, material didáctico, apoyo alimentario y despensa en efectivo:	20627.65	1718.97
5.	Material didáctico (Cláusula 160 del CCT):	6467.52	538.96
6.	Apoyo alimentario (Cláusula 159 del CCT):	3302.88	275.24
7.	Despensa en efectivo (Cláusula 158 I del CCT):	21293.28	1774.44
8.	Despensa en vale (Cláusula 158 II del CCT):	9501.12	791.76
9.	Reconocimiento al trabajo universitario (Tabulador):	12887.88	1073.99
10.	Vale anual para insumos familiares (Cláusula 158 III del CCT):	1513.64	126.14
11.	Pago de cinco días por ajuste salarial (Cláusula 149):	10441.59	870.13
12.	Días de descanso obligatorio que coinciden con descanso semanal (Cláusula 171 del CCT):	12529.90	1044.16
13.	Vale canjeable por libros (Cláusula 161 del CCT):	740.95	61.75
	TOTAL PRESTACIONES	**505036.57**	**42086.38**
	TOTAL SALARIO TABULAR Y PRESTACIONES	**934633.21**	**77886.10**

Todas las prestaciones equivalen al 118% aproximadamente del salario tabulado

PENSIONES COMO SALARIO. Caso UAM

2025	SMG	$278.80		UMA		$113.14			
LEY ORGÁNICA	LFT	MONTO SUPERIOR MENSUAL SMG 2025		MONTO SUPERIOR MENSUAL UMA 2025		DIFERENCIAS MENSUALES			
		IMSS 25 (1)	ISSSTE 10 (2)	IMSS 25 (3)	ISSSTE 10 (4)	SMG-UMA		IMSS-ISSSTE	
						IMSS (1-3)	ISSSTE (2-4)	SMG (1-2)	UMA (3-4)
ARTÍCULO 35 Las relaciones de trabajo entre la Universidad Autónoma Metropolitana y sus trabajadores se regirán por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 constitucional. **Nota: A partir de 1980 ya no es vigente pero no se ha actualizado.**	Artículo 353-U.- Los trabajadores de las universidades e instituciones a las que se refiere este Capítulo disfrutarán de sistemas de seguridad social en los términos de sus leyes orgánicas, **o conforme a los acuerdos que con base en ellas se celebren**. Estas prestaciones nunca podrán ser inferiores a los mínimos establecidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y esta Ley.	$211 888	$84 755.2	$85 986.40	$34 394.56	$125 901.60	$50 360.64	$127 132.80	$51 591.84
		IMSS-ISSSTE (1-4) $177 493.44		**SALARIO TABULAR – 4 $1 405.16**		**(SALARIO TABULAR + BECAS Y ESTÍMULOS) – 4 $63 303.24**			
(SALARIO TABULAR MÁS PRESTACIONES) – 4 $43491.54				**(SALARIO TABULAR MÁS PRESTACIONES + BECAS Y ESTÍMULOS) – 4 $70995.06**					

PENSIONES Y COMPENSACIÓN X ANTIGÜEDAD
Casos UAM y UACh

STUACH

CLÁUSULA 54.17.- COMPENSACIÓN POR ANTIGÜEDAD.

Cubrir a sus trabajadores una compensación por antigüedad por cada año de servicio cumplidos, de la siguiente manera:

a) El pago de esta prima tendrá efecto a partir del quinto año cumplido de servicio activo del trabajador en la Institución.

b) La prima se cubrirá de la siguiente forma: 2.1 % por cada año de servicios hasta el año veinte y de 2.4 % de veintiún años en adelante, manteniéndose este mismo factor hasta la jubilación.

c) El factor porcentual de cada período, deberá calcularse sobre el monto que represente el salario tabulado mensual del trabajador, en el puesto que desempeñe.

d) El pago correspondiente se hará a partir de la fecha en que el trabajador cumpla la antigüedad correspondiente.

	NÚMERO DE PUESTOS QUE REBASAN LAS 10 UMAS EN 2026				
	AÑOS UAM			AÑOS UACh	
	30	36	47	30	44
# PUESTOS	12	10	13	7	5

SITUAM

CLÁUSULA 155 La Universidad se obliga a incrementar el salario de los trabajadores con una compensación por antigüedad en la siguiente forma: A partir del 5º año cumplido de prestación de servicios a la Universidad, una cuota del 10% sobre el salario del trabajador, incrementándose en 2% por cada año hasta el vigésimo año de servicios cumplidos. A partir del vigésimo primer año de servicios cumplidos, el incremento anual será del 2.5%.

En ambas instituciones las y los trabajadoras obtienen a los **44 años de antigüedad una compensación idéntica a su salario base tabular**

¿Qué hacer? Ruta sindical y jurídica

CASO UAM: La patronal está obligada a pagar a partir del 1 de enero de cada año el salario mínimo general y mínimo profesional a quienes ocupen puestos cuyos salarios sean rebasados. Si eso no sucede, el sindicato debe exigir la homologación con retroactividad al 1 de enero. En caso de negativa, se puede denunciar al patrón para que sea debidamente

sancionado (Ver Artículo 1004 de la LFT). Para ello es necesario que el sindicato incluya en su exigencia la lista de salarios y puestos que fueron rebasados por el mínimo general y por los mínimos profesionales. Para esto, además de comparar el monto del salario mínimo general con nuestro tabulador salarial, es necesario comparar las funciones de los puestos nuestros con las funciones de la lista de 61 ocupaciones de la CONASAMI.

Los salarios tabulares que se revisan son los vigentes en la fecha de término del emplazamiento a huelga por revisión salarial o contractual. De esta manera, el acuerdo de aumento que se alcance aplica sobre los nuevos salarios tabulares que previamente fueron homologados con los mínimos.

RUTA JURÍDICA

No se puede permitir que la patronal pretenda esperar a que con el acuerdo de revisión se iguale o supere a los mínimos para cumplir con la ley.

CASO SUTIN: En los casos donde nuestros salarios tabulares ya fueron rebasados desde el 1 de enero de 2025 o incluso antes, se puede proceder de la misma forma que en el caso UAM. Además de lo anterior, procede exigir la homologación de forma retroactiva hasta el 1 de enero del año donde inició esa problemática. En la exigencia se debe calcular la cantidad adeudada como si los aumentos salariales obtenidos en las revisiones se hubieran aplicado sobre los salarios previamente homologados. Al igual que en el otro caso, se debe proceder a comparar las funciones de nuestros puestos con las funciones de las 61 ocupaciones de la lista de Salarios Mínimos Profesionales de la CONASAMI.

SANCIONES AL PATRÓN QUE NO PAGA EL MÍNIMO GENERAL: Puede haber multas y penas de cárcel. La multa oscila entre $86,856 pesos y $347,424; la prisión entre seis meses y cuatro años. Esta es la base jurídica inmediata para exigir homologación en todas las instituciones del sector antes de la revisión contractual.

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS GENERALES

Conclusiones y Propuestas Generales para la CNSUESIC - Visión Estratégica

CONCLUSIONES

Se aplicó y se sigue aplicando la política de inserción subordinada en la globalización:

Se continúa con la estrategia de atracción de inversión extranjera (NEARSHORING) con políticas de MANO DE OBRA BARATA Y PAZ LABORAL

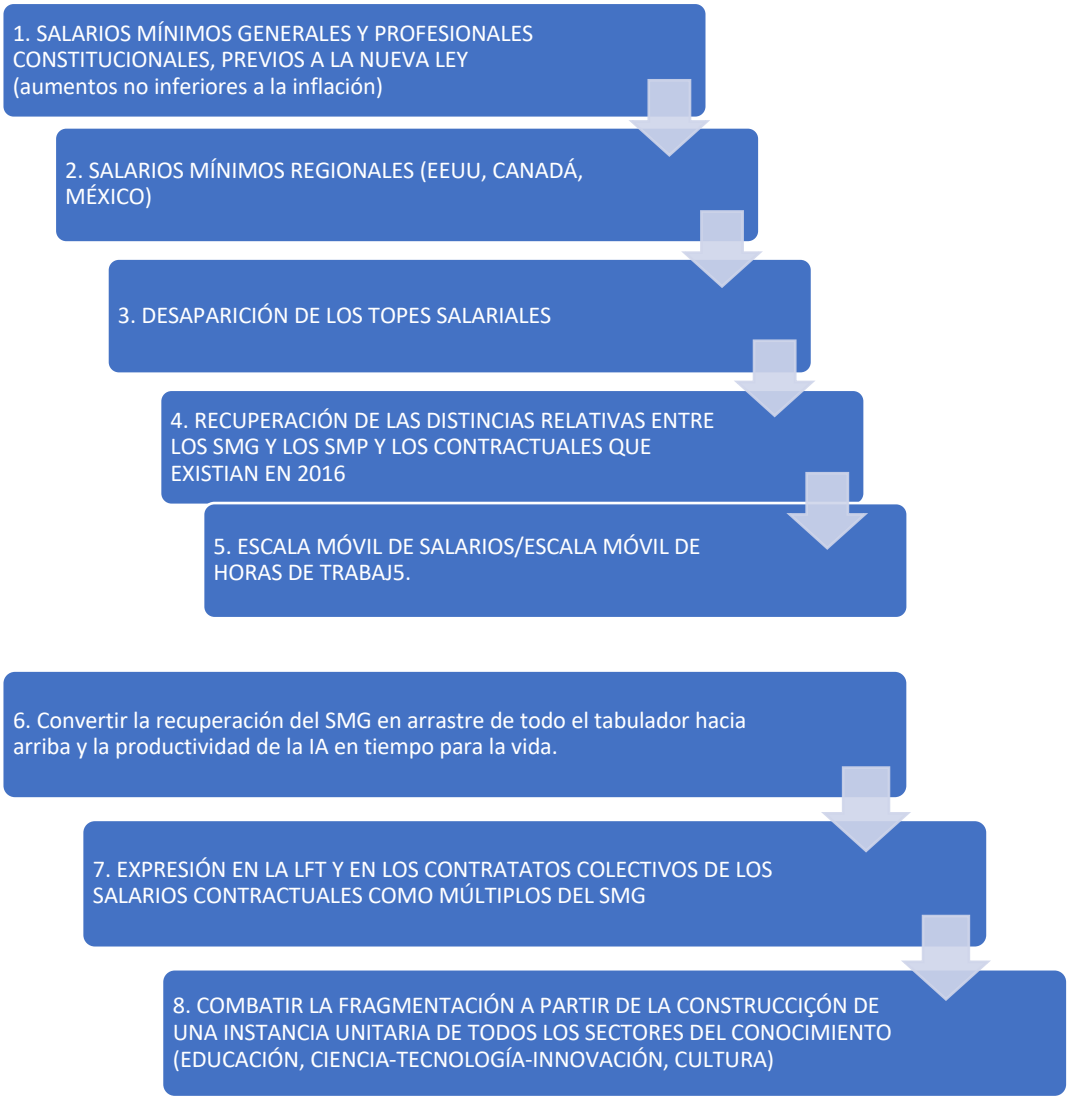
PERSISTENCIA DE LOS TOPES SALARIALES. Por otra parte, esos anuncios gubernamentales sobre el salario mínimo parecieran decir que esa es la realidad en el conjunto de la materia salarial, con lo que se oculta la existencia de los llamados salarios contractuales.

SALARIO MEDIO. El salario medio que se anuncia, de $16750, como promedio del salario formal (registrados en el Seguro Social), también es una falacia: NO EXISTE EN LA REALIDAD. ES SÓLO UN CÁLCULO ARITMÉTICO EN EL PAPEL.

REVISIONES CONTRACTUALES: PREVALECE LA FRAGMENTACIÓN Y LA DISPERSIÓN.

LA CONSTRUCCIÓN DE LA UNIDAD ESTÁ POR DELANTE A PESAR DEL CHARRISMO Y DE LA SIMULACIÓN DE LA UNIDAD

PROPUESTAS GENERALES



PROPUESTAS PARTICULARES

1. Hacia un Manual de Puestos y Tabulador Universitarios Únicos
2. Comparar las descripciones de TODOS los puestos que procedan con los 61 Salarios Mínimos Profesionales
3. Becas y Estímulos: Acuerdo UAM-SITUAM (RECUPERACIÓN DE LA BILATERALIDAD) (Antes de que desaparezcan)
4. Radiografías salariales, prestaciones y pensiones a nivel nacional, ingreso y promoción/escalafón===➔ MODELO DE CONTRATO COLECTIVO NACIONAL
5. PENSIONES
    a. Negociar y Acordar el Fondo Complementario de Pensiones de 1994
    b. Lucha contra el Sistema Privatizado de Pensiones
        1. Eliminación de las AFORES

2. Substitución de las UMA por Múltiplos del SM

c. Gestionar el cambio de Régimen Pensionario del ISSSTE al IMSS; por la unificación hacia arriba (Art. 353-U LFT)

6. Temporales, tiempo parcial y asignatura académicos
   a. Homologación de derechos con los definitivos
   b. Estabilidad laboral
7. SINDICAL:
   a. Afiliación de los trabajadores temporales y de outsourcing
   b. SINDICATO NACIONAL de todos los niveles educativos, todo tipo de instituciones de educación superior, sector público y privado, PACTO DE UNIDAD

REFERENCIAS:

1. CONASAMI 2026,
2. LFT Art 90, 1004,
3. Presentación CNSUESIC Salarios y Prestaciones VIII Congreso.
4. SALARIOS MÍNIMOS 2026 (entra con un click en el modo “Presentación)
5. Descripción de oficios, profesiones y ocupaciones con Salario Mínimo Profesional (CONASAMI) (entra con un click en el modo “Presentación)

ANEXOS

NOTA METODOLÓGICA ILEGALIDAD

Nota metodológica de la presentación: obligatoriamente se debe exigir primero la homologación porque la patronal tiene que respetar la ley desde el inicio de su vigencia y no esperar a la fecha de revisión del salario contractual. Los salarios tabulares que se revisan son los vigentes en la fecha de término del emplazamiento a huelga por revisión salarial o contractual. De esta manera, el acuerdo de aumento que se alcance aplica sobre los nuevos salarios tabulares que previamente fueron homologados con los mínimos. No se puede permitir que la patronal pretenda esperar a que con el acuerdo de revisión se iguale o supere a los mínimos para cumplir con la ley.

Resultado: A partir de los nuevos salarios resultado de la homologación se simula la aplicación del tope salarial previsto del 4% o cualquier otro porcentaje que pudiera ganar el sindicato en su revisión. El resultado total son aumentos superiores al tope del 4%: varían entre el 6.47% y el 24.38%. Es decir, corregir solo la ilegalidad cuesta 2.47 a 20.38 puntos porcentuales adicionales al tope.