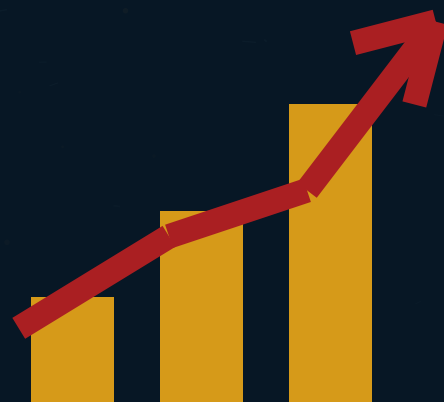


PROPUESTA PARA DISCUSIÓN

MESA DE POLÍTICA LABORAL



**Salario digno, descompactación salarial y organización democrática
desde las bases**

Documento presentado por delegadas, delegados y trabajadores del STUNAM

VERSIÓN PARA DIFUSIÓN · JULIO DE 2026

PRESENTACIÓN

Mesa de Política Laboral

Este cuadernillo presenta una propuesta para la Mesa de Política Laboral del 43 Congreso General Ordinario del STUNAM. El documento parte de un problema central: el aumento del salario mínimo no se ha extendido proporcionalmente al conjunto de la escala salarial, lo que ha provocado una compactación creciente de los tabuladores.

El diagnóstico incorpora el costo de una canasta básica ampliada, el encarecimiento de la vivienda y la precarización del personal administrativo y académico. A partir de ello, propone una estrategia nacional de recuperación salarial, ampliación presupuestal extraordinaria, descompactación de las escalas y coordinación de las luchas universitarias.

La propuesta concluye con un llamado a conformar comités de base en las dependencias para organizar democráticamente la lucha por aumento salarial, jubilaciones dignas y recuperación de la materia de trabajo.

Nota: este material contiene propuestas para la discusión del 43 Congreso General Ordinario del STUNAM. No constituye un documento oficial ni un resolutivo aprobado por el sindicato.

EJES DEL DOCUMENTO

1 COMPACTACIÓN SALARIAL

El salario mínimo sube, pero los salarios contractuales quedan rezagados y las diferencias del tabulador desaparecen.

2 VIDA DIGNA Y VIVIENDA

El salario debe cubrir alimentación, vivienda, transporte, salud, educación, cuidados, cultura y recreación.

3 TRABAJO UNIVERSITARIO

La precarización afecta al personal administrativo y académico, con bajos salarios y jornadas fragmentadas.

4 RECUPERACIÓN Y ORGANIZACIÓN

Aumento de emergencia, ampliación presupuestal, descompactación salarial y comités de base.

Organizar desde abajo la lucha por aumento salarial, jubilaciones dignas y recuperación de la materia de trabajo.

Mesa de Política Laboral

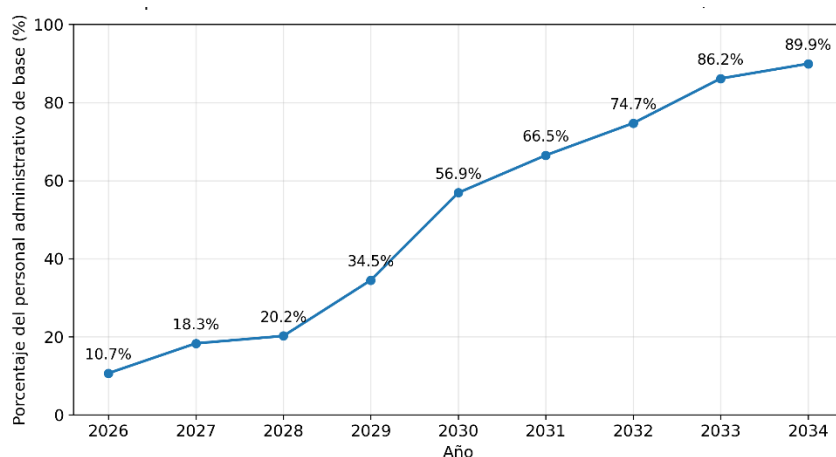
Aumento del salario mínimo, pero no del salario de toda la clase trabajadora

1. Si bien es cierto que el salario mínimo incrementó en porcentajes elevados desde el último año del gobierno de Enrique Peña Nieto y continuó así durante el gobierno de López Obrador y de Sheinbaum, es necesario aclarar que no hubo un aumento proporcional del conjunto de la escala salarial.
2. Según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) la población ocupada que percibe *hasta un salario mínimo* pasó de 7,894,712 de personas que representaban 15.5% de la población ocupada en el primer trimestre de 2016 a 27,911,959 que representa el 46.9% de la población ocupada en el mismo periodo de 2026.
3. Si la “recuperación salarial” se hubiera aplicado al conjunto de la clase trabajadora, los aumentos del mínimo se habrían acompañado de incrementos proporcionales en los salarios contractuales y profesionales, así como a quienes percibían dos, tres o más salarios mínimos.
4. Por el contrario, millones de trabajadores que antes se encontraban por encima del mínimo fueron alcanzados por él. El piso del salario subió, pero el resto de la escala salarial se comprimó hacia abajo.
5. En contra de los argumentos que reducen las necesidades económicas de una familia a la capacidad de adquirir una canasta alimentaria mínima, es necesario tomar como referencia una canasta básica ampliada, que incluya alimentación, vivienda, transporte, salud, educación, vestido, servicios, cuidados, cultura y recreación. Basta considerar el costo de un bien esencial como la vivienda. De acuerdo con la Sociedad Hipotecaria Federal, el precio promedio nacional de una vivienda pasó de \$1,140,346 en el primer trimestre de 2020 a \$2,024,337 en el mismo periodo de 2026, es decir, un incremento aproximado de 77.5%. En la Ciudad de México, el precio promedio alcanzó en 2026 la cantidad de \$4,397,946. Para adquirir una vivienda promedio en el país, una persona tendría que destinar un salario mínimo completo durante 17 o 18 años, sin considerar los intereses de un crédito hipotecario ni gastar un solo peso en alimentación, transporte, servicios o cualquier otra necesidad.

El STUNAM como ejemplo paradigmático de la compactación salarial

6. El STUNAM es un ejemplo paradigmático de la compactación salarial. En 2026, de los 29,973 trabajadores administrativos de base, 5,751, alrededor del 19.2%, se encuentran en los rangos 2 y 3, cuyos salarios tabulares mensuales no superan los \$10,538.2. Destaca el caso de los 5,489 auxiliares de intendencia: en las letras A y B reciben un salario tabular de \$9,451.20 mensuales, equivalente al salario mínimo diario de 2026 multiplicado por treinta días; en la letra C perciben apenas \$90.20 más y, aun en la letra CM, su salario sólo alcanza \$10,018.20.

7. No hay que olvidar que el salario tabular de muchos de los trabajadores mencionados en el párrafo anterior quedaron por debajo del salario mínimo después de la aceptación del incremento salarial de 4% que la dirección del STUNAM orientó a aprobar. Ante esta situación, la patronal universitaria decidió unilateralmente incrementar su salario lo mínimo necesario para nivelarlos con el salario mínimo, sin restablecer las diferencias salariales entre las otras categorías del tabulador.
8. En el 2026, 10.7% de los trabajadores administrativos perciben un salario tabular igual al salario mínimo. Si, como este año, se mantuvieran incrementos anuales de 13% para el salario mínimo y de apenas 4% para el tabulador del STUNAM, para 2030, al menos 56.9% del personal sería alcanzado por el salario mínimo y para el 2034 la proporción ascendería a 89.9%, es decir, casi nueve de cada diez trabajadores. La evolución del porcentaje de trabajadores administrativos que serían alcanzados por el salario mínimo entre 2026 y 2034 se muestra en la siguiente gráfica.



9. No podemos esperar que la inmovilidad o la esperanza en el gobierno o el poder judicial cambien la tendencia anteriormente descrita. Para ejemplificarlo, consideremos el caso de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT). En 2026, el secretario general del Sindicato de Trabajadores Administrativos y de Intendencia de la UJAT (STAIUJAT) señaló que el salario inicial de los 15 puestos que contempla su Contrato Colectivo de Trabajo quedaría por debajo del salario mínimo incluso si aceptaban el 4% ofrecido por la Universidad. El sindicato emplazó a huelga; no obstante, después de dos prórrogas de último momento impuestas por el juez laboral, este declaró improcedente el emplazamiento a huelga. En este contexto, la dirigencia del sindicato orientó a aceptar el incremento salarial ofertado por la burocracia de la universidad, sin que se resolviera la compactación salarial y dejando a sus trabajadores con ingresos tabulares por debajo del salario mínimo.
10. La precarización salarial también alcanza al personal académico. De acuerdo con el tabulador vigente desde febrero de 2026 en el Contrato Colectivo de Trabajo del personal académico de la UNAM, quienes son contratados por horas —principalmente profesores de asignatura y ayudantes de profesor— enfrentan una

situación crítica. Un Profesor de Asignatura A necesita acumular aproximadamente 17 horas/semana/mes frente a grupo para obtener un ingreso tabular equivalente al salario mínimo. En el caso de un Ayudante de Profesor A, se requerirían 23 horas/semana/mes, una carga superior a la permitida ordinariamente por el Estatuto del Personal Académico (EPA) de la UNAM para esta figura académica. Al sumar los distintos nombramientos por horas de cada persona, 21,303 de 29,354 académicos contratados exclusivamente bajo estas figuras —72.6%— reciben un ingreso tabular igual o inferior al salario mínimo mensualizado.

11. Frente al argumento de que este personal no labora una jornada de 40 horas, debe señalarse que su tiempo de trabajo no se reduce a las horas frente a grupo y que sus jornadas rara vez son compactas. Muchos académicos deben acudir a la Universidad cinco días por semana y soportar amplios intervalos entre una clase y otra, lo que prolonga considerablemente su permanencia en los centros de trabajo y, en algunos casos, llega a duplicar el tiempo efectivo de su jornada. Esta fragmentación horaria, además de no ser remunerada, dificulta que puedan conseguir otro empleo y convierte los nombramientos parciales en una forma de disponibilidad prácticamente completa, pero sin el salario ni la estabilidad correspondientes.

Abandonar la lucha es condenar al sindicato

12. Las condiciones descritas no constituyen problemas aislados de una universidad determinada. Son expresiones de una misma política de contención salarial y precarización laboral que no puede enfrentarse mediante luchas dispersas. Una verdadera política laboral debe comprender que el movimiento sindical fragmentado no tiene ninguna posibilidad de un avance sustancial. El enfrentamiento de cada sindicato con su respectivo patrón encuentra un rápido límite y tiene como consecuencia el veloz deterioro de las condiciones económicas y laborales de los trabajadores.
13. La historia del propio sindicalismo universitario demuestra que las conquistas laborales no fueron resultado de la pasividad. Después de la huelga de 1972-1973, el STEUNAM —antecedente directo del STUNAM— conquistó la semana de cinco días y una reducción considerable de la jornada diaria; posteriormente, en la revisión del Convenio Colectivo de 1976, obtuvo la jornada semanal de 40 horas. El STUNAM heredó esta conquista al constituirse en 1977. Sin embargo, la legislación nacional alcanzará gradualmente las 40 horas en 2030, por lo que aquello que durante décadas fue presentado como un “privilegio” de los trabajadores universitarios se convertirá en el límite legal general. Las conquistas que no avanzan mediante la lucha terminan siendo rebasadas.

Inteligencia artificial y distribución de la riqueza

14. La lucha por una nueva reducción de la jornada laboral no constituye una aspiración abstracta ni carece de bases materiales. El desarrollo de la tecnología ha alcanzado

un nivel extraordinario. La inteligencia artificial está logrando lo que hasta hace algunas décadas se habría considerado imposible: la realización, por parte de las máquinas, de actividades “cognitivas” asociadas con numerosos trabajos intelectuales. Hoy, nuevamente, como ocurrió durante los debates provocados por el ludismo en el siglo XIX, hay quienes presentan el avance tecnológico como una fuerza que inexorablemente deteriorará las condiciones laborales y producirá un desempleo masivo. Lo plantean, no obstante, en abstracto, sin señalar que no es la tecnología en sí misma la que genera desempleo y precarización, sino el régimen económico profundamente inequitativo en el que vivimos, que sostiene la apropiación privada de la riqueza generada por el conjunto de la sociedad.

15. La inteligencia artificial debería constituir una conquista de la humanidad que permitiera la reducción de la jornada y la carga laboral, la ampliación del tiempo libre y, en concreto, el mejoramiento del nivel de vida de los trabajadores. El problema central no es, por lo tanto, el desarrollo tecnológico, sino quién controla su aplicación y quién se apropia de sus beneficios.
16. La Universidad no es ajena a esta disputa sobre el uso de la tecnología y la distribución de sus beneficios. Un espacio dominado por la burocracia dorada que tiene un criterio cada vez más abiertamente mercantil, no responde a una lógica que pone en el centro al ser humano, sino los costos y los beneficios económicos. Esto se corrobora con los comunicados recientes de las autoridades de la UNAM, en los que celebraban un ahorro de algunos millones de pesos en la aplicación del examen de ingreso a la máxima casa de estudios. El costo, sin embargo, fue un incremento atípico e inexplicable de los puntajes mínimos requeridos para ingresar a distintas carreras, difícil de explicar sin considerar la posible existencia de prácticas indebidas por parte de algunos aspirantes, favorecidas por el nuevo medio de aplicación del examen.
17. Esta lógica de austeridad y reducción de costos económicos no se aplica de la misma manera a la alta burocracia universitaria, que cuenta con mecanismos especiales para proteger sus ingresos. El artículo 59 del EPA de la UNAM establece que el personal académico de tiempo completo designado por la Junta de Gobierno para desempeñar un cargo directivo de funcionario académico *puede conservar, durante los tres años posteriores a la conclusión de su cargo*, la remuneración mensual correspondiente a dicha función, además del salario de su categoría y nivel académico de tiempo completo.
18. La universidad no publica el número actual de beneficiarios de esta prerrogativa, ni su costo anual total. Empero, considerando el ritmo de designaciones realizadas por la Junta de Gobierno, puede estimarse que alrededor de 40 o 45 exdirectores podrían estar recibéndola actualmente. Dependiendo de la remuneración de cada uno, la universidad podría estar destinando varias decenas de millones de pesos anuales para garantizar tres años más de salario a estas personas.

19. Para garantizar durante tres años más los ingresos de la burocracia dorada después de dejar el cargo si existen recursos; para recuperar el salario de quienes sostienen la universidad cotidianamente no hay presupuesto. Esta contradicción confirma que el problema no es solamente la falta de recursos, sino las prioridades políticas que determinan su distribución.

Por lo anteriormente expuesto, proponemos que el 43 Congreso General Ordinario del STUNAM acuerde:

1. Llamar a todos los sindicatos universitarios del país a coordinar la fecha de los emplazamientos a huelga por revisión salarial o contractual y constituir una coordinación nacional permanente que organice un plan común de movilizaciones.
2. Iniciar un movimiento nacional que demande al gobierno federal un incremento salarial contractual de emergencia de 20%, directo al salario tabular, para el personal administrativo de base y académico de todas las universidades públicas del país. Este incremento deberá financiarse mediante una ampliación presupuestal federal extraordinaria, adicional al presupuesto ordinario y etiquetada específicamente para la nómina de ambos sectores.
3. Demandar que ningún incremento salarial contractual sea inferior, en términos porcentuales al aumento del salario mínimo, y que cualquier nivelación de las categorías inferiores se acompañe de la recuperación proporcional de las diferencias entre rangos, letras y categorías.
4. Impulsar un programa nacional de recuperación y descompactación salarial para el personal administrativo y académico de todas las universidades públicas. La autonomía no debe utilizarse para fragmentar las luchas ni justificar condiciones laborales desiguales.
5. Luchar por la reducción de la jornada sin disminución salarial. En la UNAM, extender la jornada de 32 horas a quienes aún laboran 40 y preservar las jornadas menores ya conquistadas. Para profesores de asignatura y ayudantes de profesor, exigir horarios compactos y la remuneración del trabajo realizado fuera del aula.
6. Exigir que la incorporación de inteligencia artificial y nuevas tecnologías sea acordada bilateralmente, sin despidos, supresión de plazas ni intensificación del trabajo. Sus beneficios deben traducirse en menor jornada y mejores condiciones laborales.
7. Demandar la eliminación de la prerrogativa del artículo 59 del EPA y la publicación de su costo total. Esos recursos deben destinarse a la recuperación salarial del personal académico y administrativo.
8. Impulsar entre las y los delegados al 43 Congreso General Ordinario del STUNAM y la membresía del sindicato en general la conformación de comités de base en nuestras dependencias, para fortalecer y organizar desde abajo, de manera activa y democrática, la lucha por el aumento salarial, las jubilaciones dignas y la recuperación de la materia de trabajo.

PROPONENTES

Delegadas, delegados y trabajadores del STUNAM

- **Miriam Hernández Sánchez**
Delegada Sindical · Biblioteca Central
- **Minerva Musaret Maya Santana**
Delegada Sindical · Dirección General de Proveeduría
- **Jazmín Jocelyn Melo Medina**
Delegada Sindical · Dirección General de Proveeduría
- **Javier Brena Alfaro**
Delegado Sindical · Facultad de Economía
- **José María Hernández Rivera**
Delegado Sindical · FES Iztacala
- **Martín Godínez Piña**
DGAPSU
- **Javier Castellanos Ávalos**
Biblioteca Central

**UNA SOLA UNIVERSIDAD, UNA SOLA CLASE TRABAJADORA,
UNA SOLA LUCHA CONTRA LA PRECARIZACIÓN.**