



Unidad, Democracia y Lucha Social

PERIODICO MURAL - SECCIÓN 159

SINDICATO DE TELEFONISTAS DE LA REPÚBLICA MEXICANA - REVISIÓN SALARIAL 2026



¿Por qué sigo ganando lo mismo?: La realidad de los incrementos salariales en México



En la Ley Federal del Trabajo no existe ninguna disposición que obligue a los patrones a aumentar el sueldo conforme a la inflación.

En México no existe ninguna disposición legal que obligue a las empresas a incrementar el salario conforme a la inflación, salvo en los casos de negociaciones colectivas. Esta es una duda muy recurrente entre los empleados. Y sucede, sobre todo, cuando hay un incremento al salario mínimo, lo que ocurre cada año y desde el 2019, los aumentos han sido a doble dígito. Este 2025, la referencia salarial creció 12%, esto conforme a la revisión de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (Conasami).

Con ello, en 2025 el salario mínimo vigente es de 278.80 pesos diarios en todo el país y en la Zona Libre de la Frontera Norte (ZLEN), de 419.88 pesos.

En este contexto, muchos trabajadores se preguntan, por un lado, si el incremento es para todos los salarios, y por otro, si no les aplica el empleador tiene la obligación de incrementar, al menos, al nivel de la inflación.

La respuesta para ambas preguntas es no. Diego García Saucedo, socio director de García Velázquez Abogados, explica que el patrón sí está obligado a pagar al menos el mínimo establecido por la autoridad a sus trabajadores; sin embargo, fuera de eso, los incrementos son discretionales o, dicho de otra manera, los decide la empresa.

¿Qué dice la Ley Federal del Trabajo sobre el salario?

La respuesta para ambas preguntas es no. Diego García Saucedo, socio director de García Velázquez Abogados, explica que el patrón sí está obligado a pagar al menos el mínimo establecido por la autoridad a sus trabajadores; sin embargo, fuera de eso, los incrementos son discretionales o, dicho de otra manera, los decide la empresa.

El salario está regulado por la Ley Federal del Trabajo (LFT) en nuestro país, ahí se establecen ciertas disposiciones respecto al aumento salarial.

De acuerdo con Pluxee, aunque no existe una ley que obligue a las empresas a otorgar aumentos salariales de manera regular, sí hay ciertos puntos clave que es importante conocer.

Por ejemplo, que el salario mínimo debe ser revisado anualmente por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, la cual determina si es necesario un ajuste para mantener el poder adquisitivo de los trabajadores.

El artículo 86 de la LFT señala que, independientemente del salario mínimo, este debe ser equitativo y proporcional a la labor realizada. En el caso de los contratos colectivos, que se hayan firmado con sindicatos, las empresas deben respetar los acuerdos que en muchos casos incluyen cláusulas de revisión salarial.

No obstante, en México son pocos los contratos colectivos, Manuel Fuentes Muñiz, abogado especialista en derecho laboral y colectivo, dice que por cada 100 trabajadores solamente 10 tienen alguna organización que los represente.

En ese sentido, muchos empleadores toman en cuenta la inflación cuando deciden el incremento de los salarios, esto como una manera de asegurar que los colaboradores no pierdan poder adquisitivo, explica Pluxee; sin embargo, la legislación no las obliga a hacerlo.

“Incrementar los salarios en función de la inflación, es más una buena práctica para mantener la satisfacción y el bienestar de los empleados. Al ajustarlos, las empresas mejoran la retención de talento y garantizan que sus colaboradores se sientan valorados y reconocidos”, agrega.



Volkswagen y sindicato acuerdan aumento de salario de 6.16 por ciento



Periódico La Jornada
Martes 19 de agosto de 2025, p. 13

A horas de que venciera el plazo del emplazamiento a huelga, la empresa Volkswagen de México alcanzó ayer con el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz Volkswagen un acuerdo de incremento global de 6.16 por ciento salarial; la petición original era de 14 por ciento.

Después de horas de negociaciones en la Ciudad de México, la empresa informó en un comunicado que esta alza directa al salario protege el poder adquisitivo de los obreros, al ubicarse por encima de la inflación. “Con ello se reafirma el compromiso de la empresa de velar por el bienestar de las familias que dependen de esta fuente de empleo”, agregó.

En el mensaje, Ricardo Guerrero, vicepresidente ejecutivo de Recursos Humanos y Organización, comentó: “Estamos convencidos de que el diálogo abierto y el respeto mutuo son pilares fundamentales para construir acuerdos que beneficien a todas las partes.

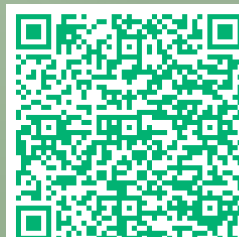
Este resultado refleja nuestro compromiso con una estrategia de negocio centrada en las personas y en su bienestar.”

Más tarde, el sindicato detalló que el aumento global de 6.16 por ciento está compuesto por incrementos de 4 por ciento al salario, uno por ciento al fondo de ahorro, 0.2 por ciento al reconocimiento de trabajos especializados y 0.96 por ciento a un bono, equivalente a 3 mil pesos.

La demanda planteada originalmente por los trabajadores era de un incremento global de 14 por ciento. Este acuerdo conlleva la huelga en la armadora alemana, que estaba programada a las 11 horas de ayer, lo que hubiese afectado las operaciones en Puebla.

El año pasado el sindicato obtuvo un incremento de 10.59 por ciento global al salario en la revisión contractual, mientras en 2023 fue de 8.6 por ciento en una revisión salarial.

La empresa destacó en su mensaje que el resultado es fruto de una serie de encuentros entre las comisiones revisoras de ambas partes, donde se hizo un análisis detallado del entorno actual.



Por qué hay que revisar los salarios al inicio de cada año

Si bien, en cualquier momento puede celebrarse o revisarse un CCT, siempre resulta conveniente que se lleven a cabo las revisiones a principios de año.

Esto con motivo de que a finales de cada año es publicado el incremento a los salarios mínimos generales (SMG), así como a los profesionales del siguiente. También es tiempo en que se da a conocer el porcentaje de inflación del año anterior.

Con estos datos, es común que los empresarios ajusten los tabuladores que son superados por el SMG, y posteriormente se enfrenten a la demanda de los trabajadores a incrementar la cuantía de los salarios en la revisión del CCT respectivo.

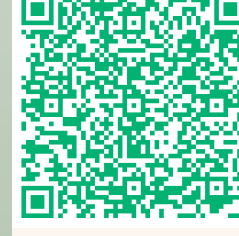
Papel de los sindicatos en la revisión salarial

Como parte del “estudio”, que tiene como propósito toda organización sindical desde su propia conceptualización en el artículo 356 de la Ley Federal de Trabajo (LFT), el sindicato debe recabar, para el ejercicio de una negociación colectiva objetiva y viable, los datos necesarios como ya se mencionó, del incremento del salario mínimo, el porcentaje de la inflación del último año, el comportamiento económico de la industria sobre la que se contrata y el comportamiento económico de la propia empresa, o de la zona geográfica en la que se encuentra establecida.

También debe tenerse presente que en el caso de las revisiones integrales del CCT, el contenido de este será sometido a consulta de los trabajadores en términos del artículo 390 TER de la LFT, por medio del voto libre, directo y secreto, ante personal verificador del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, y ser aprobado por la mayoría de aquellos; mientras que en las revisiones salariales bastará con depositar el convenio de revisión salarial firmado por ambas partes ante la misma autoridad.

Es importante destacar que, como parte del viejo sistema, aún algunas organizaciones sindicales conservan como costumbre hacer valer el precepto 450, fracción II, de la LFT, al emplazar a huelga por revisión del CCT a la empresa responsable del centro de trabajo; lo que sirve como aviso de que es tiempo de llevar a cabo la revisión contractual y para mostrar la fuerza del gremio sindical de que se trate.

Como se observa, es esencial considerar los tiempos de las revisiones contractuales para fomentar el saludable ejercicio de la negociación colectiva, siempre en búsqueda de mejores condiciones para los trabajadores de nuestro país.



STRM busca aumento salarial del 5% y más plazas para 2026



El Programa de Permanencia Voluntaria (PPB) ha logrado mantener la base de trabajadores activos en el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM), pese a que Teléfonos de México (Telmex) libera plazas, no son las suficientes debido a que la tecnología suple cada vez más trabajos.

“La empresa pues se declara en números rojos por todos los pagos que tiene que hacer, pues a los compañeros que no laboran, que son los jubilados y los activos nos estamos haciendo cargo de ello, para eso el sindicato ha sido muy participativo al poder proponer a la empresa a ciertos programas de producción, y uno de ellos es el programa de productividad que estamos llevando a cabo con sus compañeros dentro de su jornada de ocho horas de trabajo, en los cuales también tienen incentivos de por este tipo de trabajo poder avanzar más rápido; ¿qué lo que ha pasado? Pues también la tecnología nos ha alcanzado, Coatzacoalcos ya somos al 100% de fibra óptica por parte de Teléfonos de México”, reveló Juan Manuel Rodríguez Montiel, secretario general de la Sección 27 del STRM.



Acuerdan UNAM Y STUNAM 4 % de aumento directo al salario



La UNAM y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM) acordaron el incremento salarial de 4 % directo al salario, que estará vigente del 1 de noviembre de 2025 al 31 de octubre de 2026.

En la Dirección de Relaciones Laborales, el secretario Administrativo de la Universidad Nacional, Tomás Humberto Rubio Pérez, y Carlos Hugo Morales Morales, secretario general del Comité Ejecutivo del STUNAM, signaron el documento.

La firma se realizó ante Alfredo Domínguez Marrufo, director general del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; Francisco Luis Saénz García, titular de la Coordinación General de Conciliación Colectiva; y Ana Laura Menchaca Guerra, directora de Conciliación Colectiva del gobierno de México.



Menos crecimiento y más inflación al cierre de 2025

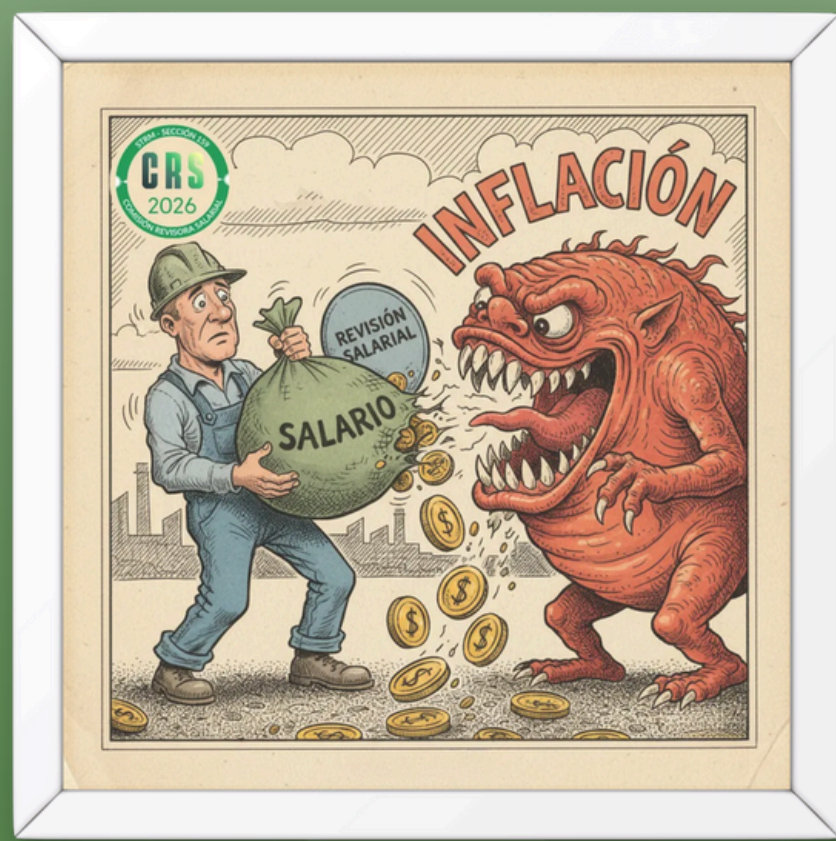


El crecimiento económico para este 2025 se proyecta termine en 0.3 por ciento con una inflación general de 3.77 por ciento y una tipo de cambio de 18.56 pesos por billete verde, establecen analistas consultados por Banco de México (Banxico).

En la Encuesta sobre las Expectativas de los Especialistas en Economía del Sector Privado: Diciembre de 2025 que toma opinión a 41 grupos de análisis y consultoría económica del sector privado nacional y extranjero se realizan ajustes mixtos en cuestiones macroeconómicas.

En la inflación general la ajustan de 3.75 a 3.77 en su documento previo y para el 2026 se ajusta ligeramente a la alza al pasar de 3.92 a 3.93 por ciento.

El crecimiento del Producto Interno Bruto pasa de 0.39 a 0.37 por ciento para el cierre de este y para el 2026 se prevé un crecimiento de 1.21 menor al previsto en el documento previo de 1.29 por ciento.



El incremento de salario mínimo no es para todos

En México, hay una gran cantidad de trabajadores que ganan el salario mínimo, son ellos los beneficiados cuando la Conasami hace incrementos anuales.

De acuerdo con la consultora AON, hoy al menos 82% de las empresas pagan por lo menos un puesto con el salario mínimo. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), informó que este 2025, al menos 8.5 millones de trabajadores se beneficiaron del incremento de 12% al salario mínimo.

La referencia salarial pretende ser un piso mínimo de bienestar para el trabajador, refiere Carlos Ferrán Martínez, socio director de Ferrán Martínez y Abogados.

Hay una población importante de personas que percibe un salario mínimo, por eso, dice, es tarea del estado, en este caso de la Conasami, garantizar que los aumentos vayan siendo cada vez más acordes a una línea de bienestar.

Esa es la política que han asumido los últimos dos gobiernos federales de México, la de la recuperación salarial, y la meta es que la referencia alcance para 2.5 canastas básicas en 2030.

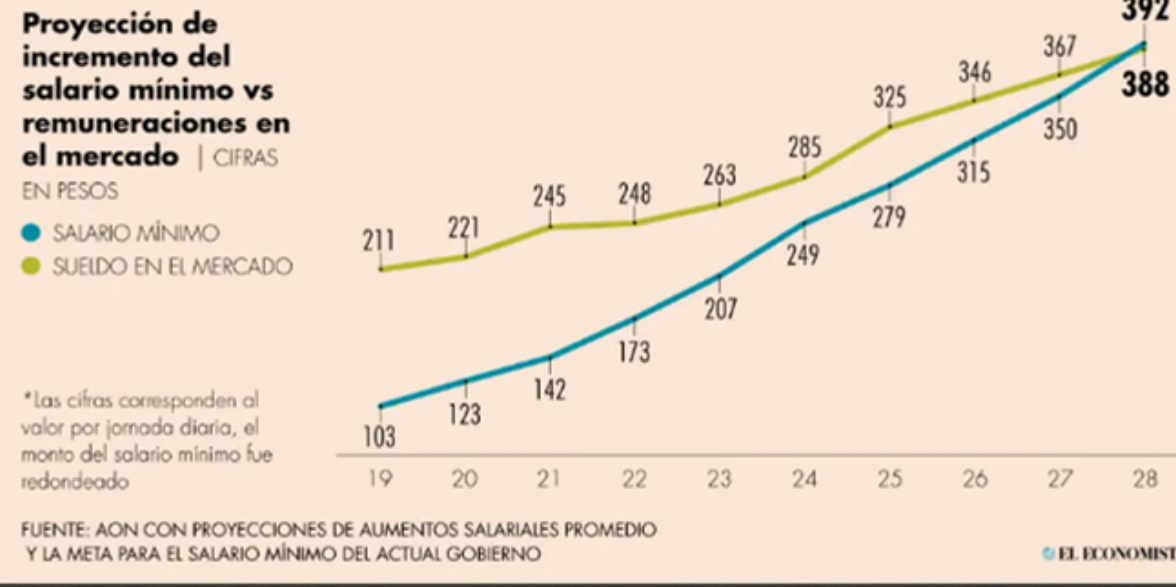
¿Qué significa 2.5 canastas básicas?

Esto significa que un trabajador tenga la capacidad de mantenerse a sí mismo y a alguien más con su sueldo, esto, dado que en México la mayoría de las familias están compuestas por cuatro personas.

Entonces, si el padre y la madre de familia trabajan y ganan un salario mínimo equivalente a 2.5 canastas básicas, podrán solventar sus gastos, explica Jesús Carrillo, director de Economía Sostenible en el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO).

Salario mínimo vs sueldos profesionales

La propuesta del gobierno es llevar la remuneración básica a un equivalente de 2.5 canastas básicas para el 2030, lo que implica ajustes de dos dígitos, superiores al crecimiento de los salarios en el mercado:



FUENTE: AON CON PROYECCIONES DE ALIMENTOS SALARIALES PROMEDIO Y LA META PARA EL SALARIO MÍNIMO DEL ACTUAL GOBIERNO

EL ECONOMISTA

REVISIONES SALARIALES Y CONTRACTUALES 1999-2025

Año	Inflación	Aumento Salario Mínimo	Aumento Salario Tecmarketing	Aumento Incentivo	Aumento Prestaciones	Aguinaldo	Prima Vacacional	Valores Despesa	Útiles Escolares	Fondo De Ahorro	Gastos De Difusión	Ayuda Transp. Noc.	Vale De Fin De Año	Vale De Jugetes	Pago Único	Ayuda Para Pasajes	Prevision Social (pago único)	Días Feriados	
1999	12.32%					15 Días	25%												8
2000	8.96%	10.01%	12.00%	15.00%		15 Días	25%	\$25.00											8
2001	4.40%	6.46%	10.50%	10.00%	4.00%	15 Días	40%	\$74.00	2 Días	1.7%									8
2002	5.70%	4.46%	5.50%	2.00%		15 Días	40%	\$92.00	2 Días	1.7%									8
2003	3.98%	3.56%	5.00%	3.00%	2.04%	15 Días	40%	\$121.00	3 Días	2.2%									10
2004	5.19%	3.64%	4.30%	2.50%		15 Días	40%	\$121.00	3 Días	2.2%					\$250.00				10
2005	3.33%	3.45%	4.50%	3.50%	2.51%	15 Días	46%	\$140.00	4 Días	2.5%	\$6,000.00	\$41.00							10
2006	4.05%	4.00%	4.30%	4.30%	0.68%	15 Días	46%	\$172.00	4 Días	2.5%	\$6,000.00	\$41.00							10
2007	3.76%	3.90%	4.40%	4.30%	2.00%	16 Días	48%	\$192.00	5 Días	2.7%	\$6,000.00	\$41.00	\$302.00						11
2008	6.53%	3.99%	4.40%	4.40%	0.88%	16 Días	48%	\$240.00	5 Días	2.7%	\$6,000.00	\$41.00	\$302.00						11
2009	3.57%	4.20%	4.50%	4.50%	1.90%	17 Días	52%	\$255.00	6 Días	3.0%	\$6,000.00	\$41.00	\$400.00						11
2010	4.40%	4.85%	5.00%	4.95%	0.57%	17 Días	52%	\$280.00	6 Días	3.0%	\$6,000.00	\$41.00	\$400.00						11
2011	3.82%	4.11%	4.30%	4.20%	1.70%	17 Días	56%	\$290.00	7 Días	4.0%	\$6,000.00	\$41.00	\$570.00						11
2012	3.57%	4.20%	4.40%	4.45%	0.69%	17 Días	56%	\$335.00	7 Días	4.0%	\$6,000.00	\$41.00	\$570.00						11
2013	3.97%	3.90%	4.00%	4.00%	1.82%	17 Días	61%	\$351.00	8 Días	4.6%	\$6,000.00	\$41.00	\$655.00		\$350.00				11
2014	4.08%	3.90%	4.00%	3.98%	0.80%	17 Días	61%	\$415.00	8 Días	4.6%	\$6,000.00	\$41.00	\$655.00		\$455.00				11
2015	2.13%	4.20%	4.20%	4.30%	1.75%	18 Días	63%	\$415.00	9 Días	5.0%	\$6,000.00	\$44.00	\$705.00		\$475.00				11
2016	3.86%	9.92%	4.20%	4.15%	1.00%	18 Días	63%	\$457.00	9 Días	5.0%	\$6,000.00	\$44.00	\$705.00		\$475.00				11
2017	6.67%	9.58%	4.20%	4.10%	2.36%	19 Días	65%	\$480.00	9 Días	5.1%	\$6,000.00	\$44.00	\$1,020.00		\$475.00	\$4.00		\$812,174.00	11
2018	4.83%	10.39%	4.3% MMS \$2	5.00%	0.98%	19 Días	65%	\$505.00	9 Días	5.5%	\$6,000.00	\$44.00	\$1,020.00		\$475.00	\$4.00		\$531,650.00	11
2019	2.83%	16.20%	5.00%	4.90%	1.80%	19 Días	71%	\$535.00	9 Días	6.5%	\$6,000.00	\$44.00	\$1,020.00		\$735.00	\$4.00		\$735.00	11
2020	3.15%	20.00%	5.00%	5.00%	1.30%	19 Días	75%	\$555.00	10 Días	6.5%	\$6,000.00	\$44.00	\$1,020.00		\$735.00	\$4.00		\$1,255,526.00	11
2021	7.36%	15.00%	3.50%	3.70%	1.50%	19 Días	79%	\$573.00	11 Días	6.8%	\$6,000.00	\$44.00	\$1,020.00		\$823.00	\$4.00		\$1,054,500.00	11
2022	7.82%	22.00%	6.00%	6.00%	0.80%	19 Días	79%	\$620.00	11 Días	7.0%	\$6,000.00	\$44.00	\$1,020.00		\$823.00	\$4.00		\$413,100.00	11
2023	4.66%	20.00%	6.80%	6.50%	1.51%	19 Días	80%	\$640.00	12 Días	7.4%	\$6,000.00	\$44.00	\$1,370.00		\$962.00	\$4.00		\$1,000,000.00	11
2024	4.21%	20.00%	5.00%	4.80%	0.90%	19 Días	81%	\$668.00	12 Días	7.6%	\$6,000.00	\$44.00	\$1,470.00		\$962.00	\$4.00		\$600,000.00	11
2025	3.80%	12.00%	4.50%	4.30%	0.80%	19 Días	81%	\$717.00	12 Días	7.7%	\$6,000.00	\$44.00	\$1,520.00		\$1,050.00	\$4.00		\$800,000.00	11



https://revisiónsalarial.org