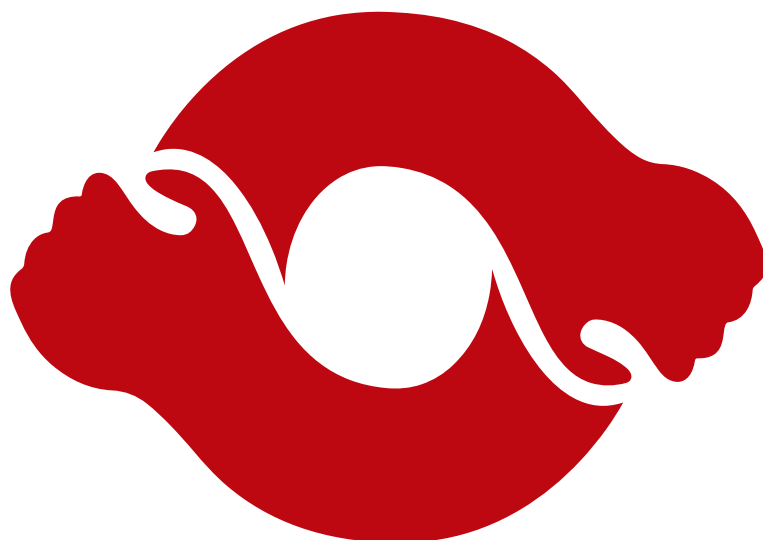




STUNAM

Sindicato de Institución

**SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**Hacia una estructura salarial justa,
proporcional y dignificada**

Conoce los alcances del Proyecto técnico y jurídico de reordenamiento tabular impulsado por la Secretaría General con el fin de apoyar la demanda de los trabajadores del STUNAM por el reconocimiento real en el tabulador de su trabajo, esfuerzo y dedicación brindados a la institución.

¡Unidad, democracia y lucha sindical!

Continuidad y ampliación histórica de nuestra lucha

Por la ampliación y consolidación sindical: la actual gestión de la Secretaría General retoma las bases sentadas por la administración anterior de nuestro sindicato y las expande de manera sustantiva creando un proyecto nuevo de ordenamiento tabular.

De la contención a la solución estructural: mientras que en etapas previas se gestionaron medidas de emergencia para proteger el salario frente a las alzas del Salario Mínimo General (SMG), **hoy se da el paso definitivo:** una reingeniería tabular integral (2026-2030) respaldada técnicamente con el apoyo por el Centro de Análisis Multidisciplinario (CAM-UNAM).

Por un impacto general y progresivo: este logro **no es un parche temporal**; resuelve de raíz la pérdida de proporcionalidad para los más de 25 mil trabajadores de base de la UNAM. Brindando soporte y reconocimiento a los rangos en el tabulador.

En la pasada revisión salarial del 2025, se firmó una carta compromiso entre el STUNAM y la UNAM, sobre que, si el salario mínimo rebasaba los rangos más bajos del tabulador en el mes de enero, la administración de la Universidad tendría que hacer el ajuste necesario para que ningún puesto quedase debajo del Salario Mínimo. En enero de este año, el salario mínimo alcanzó ligeramente a los rangos A y B del nivel 2, y al rango A del nivel 3, por lo que se realizó el ajuste correspondiente ya pactado meses antes. Como consecuencia, la institución compactó esos tres niveles salariales, por lo que nuestro sindicato insistió en un nuevo incremento tabular para recuperar la brecha salarial entre rango y rango.

Fue así como la Universidad se vio obligada a inyectar 424 millones de pesos, lo que alcanzó no solo para descompactar los primeros tres rangos salariales del tabulador, sino que se logró un incremento salarial del rango 2 al 7 A, lo cual representa un total de 11 mil 551 trabajadores con dicho aumento salarial. Originalmente el objetivo era únicamente aumentar los tres primeros rangos que fueron compactados, para mantener el espíritu del programa de recuperación salarial, que promueve la capacitación y compromiso laboral con un incremento del 5 % entre rango vertical y horizontal, sin embargo; se logró una bolsa económica suficiente para reforzar el salario hasta el rango 7 nivel A.

Este aumento aparecerá en la primera quincena de septiembre. Y se sumará a lo que se obtenga en el mes de noviembre. También se pactó la reducción del puntaje para obtener la C Máxima, de 4 mil 500 a 4 mil puntos, y se aumentaron los puntos de los factores para sumar los 4 mil puntos: puntualidad y asistencia de 162.5 por trimestre, a 190 por trimestre. No utilizar días económicos de 150 por trimestre, a 160 por trimestre. Letra E en el programa de Calidad y Eficiencia de 40 por cuatrimestre, a 60 por cuatrimestre. Permanencia en nivel C de 100 por cada año hasta 3 años, a 100 por año, hasta 4 años. Lo anterior, a reserva de que, en esta revisión salarial y contractual, nuestro sindicato está pugnando por bajar aún más los puntos requeridos para subir a la letra C Máxima y aumentar los puntos de los factores para obtener dicha letra, así como agregar la capacitación en actualización como un factor nuevo.

Estos incrementos y ajustes son el inicio de una reestructuración general y técnica, de todo el tabulador, como la creación del rango 1 y la actualización de las funciones con base en la tecnología digital interactiva. Por lo que en esta primera etapa se inyectó el recurso económico obtenido, en los rangos del 2 al 7, en primer lugar, para reforzar los rangos de menor brecha salarial y también, que el propósito es un reordenamiento general del tabulador, es decir, es el inicio de un largo proceso de reestructuración a fondo.

El resultado del trabajo de gestión y de presentación del proyecto de reordenamiento tabular es una modificación para incrementar el tabulador del conjunto de trabajadores de la siguiente manera:

Antes: Tabulador **sin** incremento del 5 % (en dos etapas)
Tabulador sin reordenamiento

Rango	Nivel "A"	Nivel "B"	Nivel "C"	Nivel "C- MÁX"
2	9,451.20	9,451.20	9,451.40	10,018.20
3	9,451.20	9,559.20	10,037.00	10,538.20
4	9,575.80	10,055.20	10,557.40	11,085.20
5	10,071.80	10,577.60	11,106.20	11,662.00
6	10,599.00	11,127.60	11,683.60	12,269.00
7	11,197.40	11,756.40	12,344.60	12,962.60

Elaborado: Centro de Análisis Multidisciplinario, agosto 2026

Ahora: Tabulador **con** incremento logrado por la Secretaría General del STUNAM
del 3 % (primera etapa), 2 % (segunda etapa)
Reordenamiento del Tabulador

Rango	Nivel "A"	Nivel "B"	Nivel "C"	Nivel "C- MAX"
2	9,734.74	10,026.78	10,327.58	10,637.40
3	10,026.78	10,327.58	10,637.40	10,956.52
4	10,327.58	10,637.40	10,956.52	11,285.22
5	10,637.40	10,956.52	11,285.22	11,662.00
6	10,956.52	11,239.60	11,683.60	12,269.00
7	11,308.40	11,756.40	12,344.60	12,962.60

Elaborado: Centro de Análisis Multidisciplinario, agosto 2026

Con esto se empieza el reajuste al tabulador del rango 1 al 7, para reducir el diferencial frente al Salario Mínimo General. También la Secretaría General ha establecido la etapa de ajuste del rango 8 al rango 14 y del rango 15 al rango 18.

Hacer valer el marco legal y constitucional:

- a) Artículo 123 constitucional (apartado A, fracción VI): retribución justa acorde a la complejidad del trabajo.
- b) Convenios 131 y 155 de la OIT sobre salarios mínimos y seguridad en el trabajo.
- c) Artículos 54, 58 y 87 de la LFPRH para garantizar la suficiencia presupuestal en el capítulo 1000.

La Secretaría General del STUNAM: firme en la defensa del Contrato Colectivo de Trabajo, la dignidad laboral y la defensa del poder adquisitivo de nuestras familias.

El reto del «achataamiento» y la creación del rango 1

El diagnóstico: Las políticas de homologación de emergencia al SMG comprimieron los puestos básicos en un mismo piso salarial, generando «discriminación por equiparación» y anulando la distancia técnica entre categorías.

El anclaje estructural del rango 1 (categoría peón):

- a) Se establece la categoría de peón en el rango 1 con un sueldo base fijado **2.0 %**

por encima del SMG vigente.

b) **Importancia estratégica:** funciona como el cimiento de toda la pirámide retributiva. Otorga holgura jurídica ante futuros decretos de la CONASAMI y evita que el resto del tabulador sea alcanzado o comprimido.

El ajuste y las ventajas proporcionales (rangos 2 al 7)

a) **Regla del 5 % vertical y horizontal:** La propuesta técnica garantiza una diferencia mínima de **5.0 % entre rangos consecutivos** y **5.0 % entre niveles (A, B, C, C-Máx)**, restaurando la equidad interna y el escalafón.

b) **Avance progresivo para septiembre:** La aplicación del ajuste porcentual abre la primera brecha de ascenso escalafonario y despresuriza el nudo salarial básico:

Reestructuración del rango 2 (ayudante de conservación): reconocimiento del mantenimiento físico y separación de labores no calificadas.

Reestructuración del rango 3 (auxiliar de intendencia): diferenciación por manejo de sustancias químicas, protocolos sanitarios e higiene especializada.

Reestructuración del rango 7 (reclasificación de vigilancia): incorporación del **Factor de Riesgo Laboral** (Convenios 131 y 155 OIT) para compensar la salvaguarda patrimonial, jornadas nocturnas e intemperie.

La propuesta integral de reordenamiento tabular de la Secretaría General

La necesidad del reconocimiento a la especialización y el riesgo:

Reestructuración del rango 8: integración de oficiales (albañil, plomero, electricista), secretarías, ayudantes de auditor, supervisores y vigilantes operadores de unidad móvil.

Reestructuración del rango 9: integración del trabajador gasolinero por alto riesgo físico y ambiental en el manejo de hidrocarburos.

Reestructuración de los rangos 12 y 13: jefes de servicios y jefes administrativos, fortaleciendo la jerarquía operativa y de mando.

Modernización y carrera laboral: creación de los **rangos 19 y 20** para la retabulación progresiva de 1,500 profesionistas titulados, premiando la capacitación continua y frenando la fuga de talento.

