

La situación del trabajo en México

- + ●
-

- I. La evolución de los salarios (2018 – 2025)
- II. Las instituciones del trabajo y los derechos laborales

Seminario Universitario de la Cuestión Social,
Posgrado de la Facultad de Economía

13 de mayo de 2026

Saúl Escobar Toledo

- + ●
-

I. La evolución de los salarios.

El comportamiento de los salarios muestra claramente un cambio de tendencia con relación a las décadas pasadas

- El SMG se incrementó, entre 2018 y 2025 en **134% (promedio anual, todas las regiones)**. Para enero 2026 alcanzaba un alza de 8% respecto a enero 2025 (Base julio2018).
- El salario medio de cotización IMSS aumentó en términos nominales en 88.4% entre 2018 y 2026 (marzo); y 30.2% en términos reales.
- Los salarios de la industria manufacturera se incrementaron en 94.3% pesos corrientes y 38.8% reales

Salarios IMSS anual promedio Fuente: STPS Salario real deflactado con el INPC, base 2Qna de julio de 2018=100

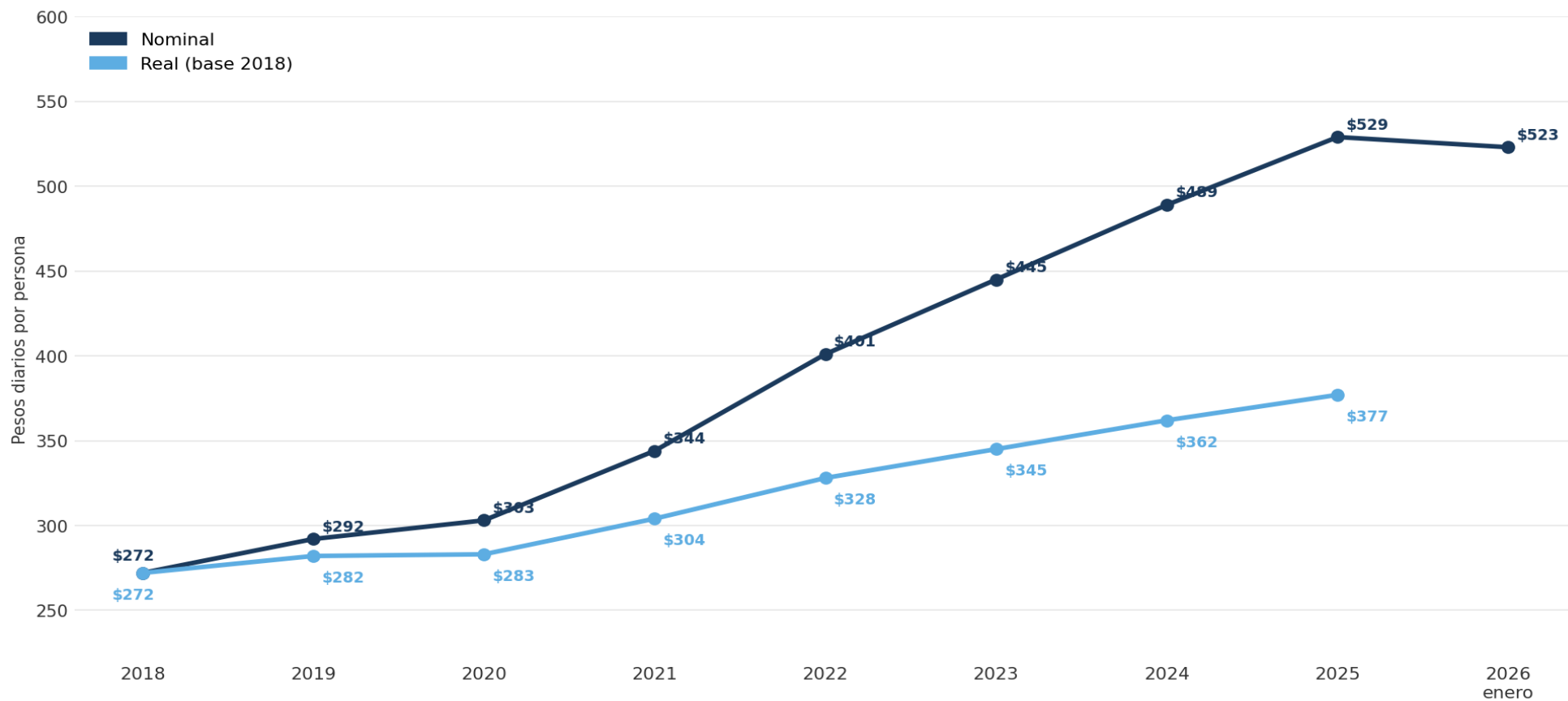
Salario promedio IMSS nominal y real

Fuente: STPS Salario real deflactado con el INPC, base 2Qna de julio de 2018=100. Cifras redondeadas

Año	Salario nominal \$	Salario real (2018)
2016	318	353
2017	333	349
20018	352	351
2019	376	362
2020	403	375
2021	432	381
2022	479	391
2023	531	411
2024	582	430
2025	625	445
2026	663 (marzo)	457 (marzo)

Salarios industria manufacturera – \$ diarios por persona, nominales y reales

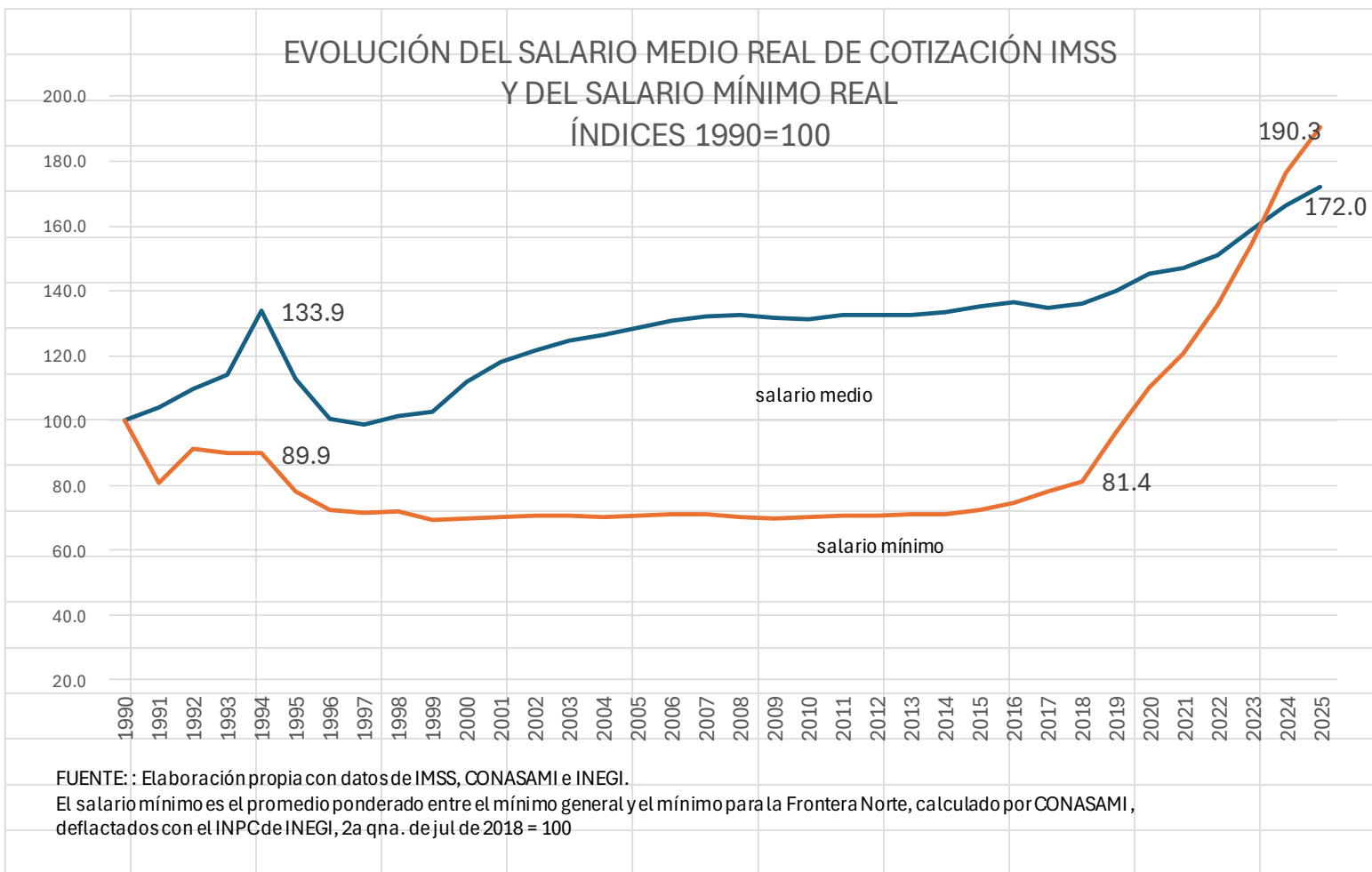
INPC promedio anual base 2ª quincena de julio de 2018 | Salarios medios: promedio aritmético 12 meses
2025 y 2026 cifras preliminares | Fuente: STPS con información de INEGI: EMIM
Aumento 2018–2025 = 94.3% nominal Aumento 2018–2025 = 38.8% real



El rápido crecimiento de los mínimos en comparación con los salarios promedio del IMSS ha provocado que la pirámide salarial se expanda en la base. Las personas trabajadoras que ganaban hasta 1 SMD en pesos corrientes, pasaron del 12 al 38% del total. Se incrementaron en más de 11 millones de personas.

Las personas trabajadoras que ganaban más de 5 SMD disminuyeron en ese periodo de casi 5% a sólo 0.7%.

EVOLUCIÓN DEL SALARIO MEDIO REAL DE COTIZACIÓN IMSS Y DEL SALARIO MÍNIMO REAL ÍNDICES 1990=100



FUENTE: : Elaboración propia con datos de IMSS, CONASAMI e INEGI.
 El salario mínimo es el promedio ponderado entre el mínimo general y el mínimo para la Frontera Norte, calculado por CONASAMI, deflactados con el INPC de INEGI, 2a qna. de jul de 2018 = 100

Número de personas trabajadoras y %. SMD (en pesos corrientes)

	Total	Hasta 1 SMD	1 hasta 2 SMD	Más de 5 SMD
4T-2025 millones de personas	41.2	15.6	16	0.306
4T -2025 %	100%	37.9%	38.8%	0.7%
4T 2018 millones de personas	36.5	4.4	11.8	1.8
4T- 2018 %	100%	12.1%	32.3%	4.9%

La diferencia entre el SMG y el Salario promedio IMSS se redujo de 4 veces a poco más de 2 veces.

La diferencia entre trabajadores con más antigüedad, experiencia y calificación es cada vez menor en relación a los trabajadores de ingreso más reciente y seguramente con menos experiencia y calificación.

Lo anterior está provocando quejas de los sindicatos y presiones en las empresas; en algunos casos, han manifestado dificultades para contratar personal de un alto perfil técnico o profesional.

Diferencia entre salario promedio IMSS y SMG (todas las regiones). Cifras redondeadas

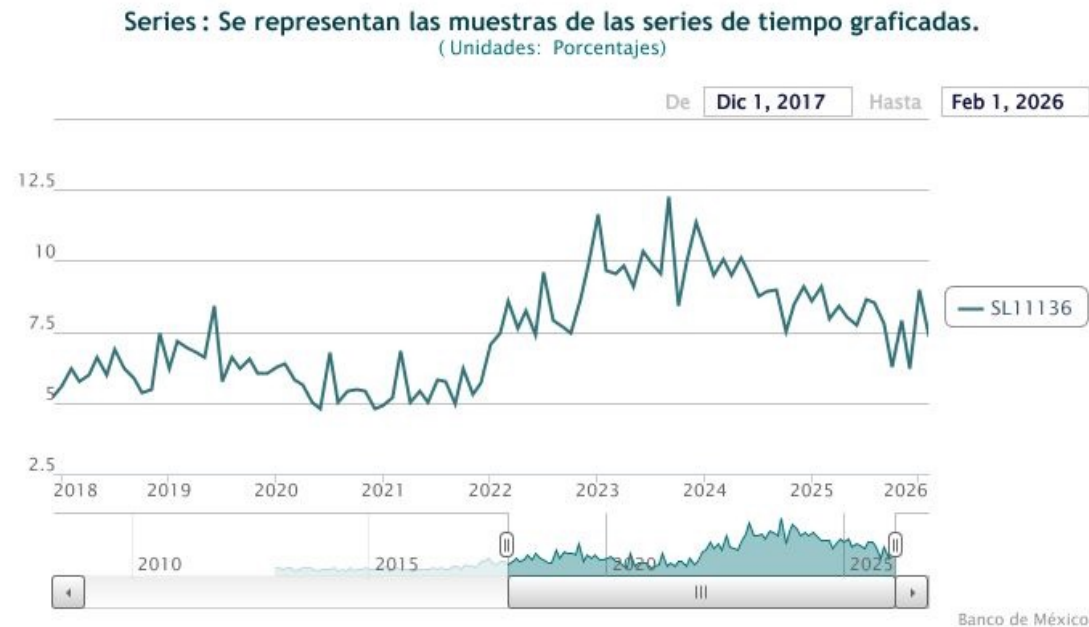
Año	salario mínimo (pesos corrientes)	salario promedio	Diferencia%
2018	88	352	4
2019	109	376	3.4
2020	128	403	3.1
2021	148	432	3.05
2022	180	479	3
2023	207	531	2.6
2024	259	582	2.2
2025	290	625	2.16

Aumentos salariales nominales (%) en revisiones contractuales

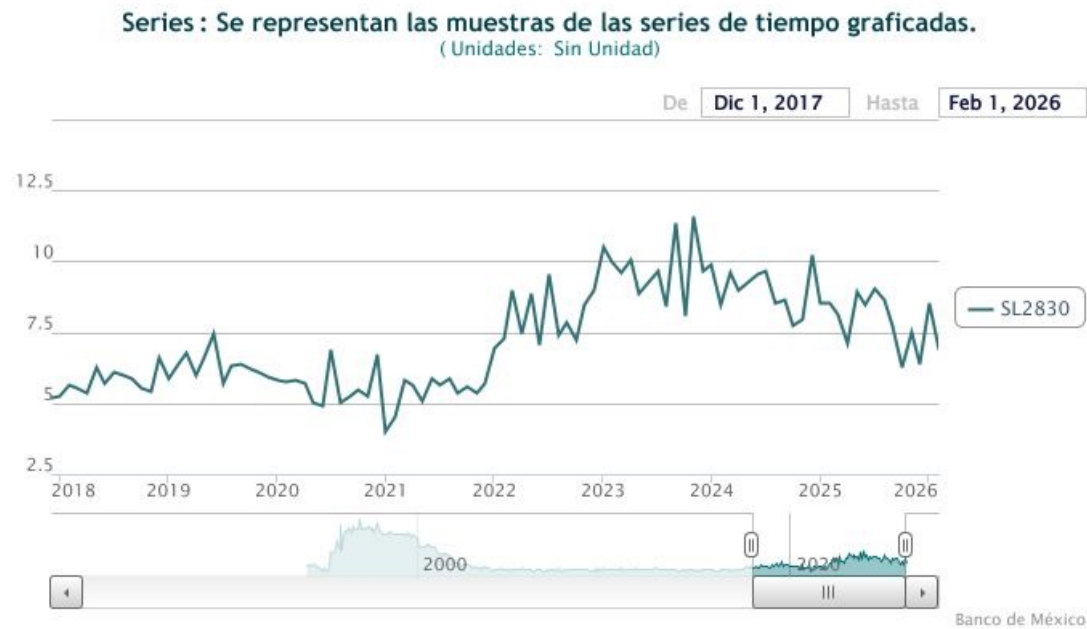
Fuente: Banco de México

- Por otro lado, como lo muestran los datos del Banco de México, los aumentos a los salarios contractuales han sido diferentes.
- Los trabajadores que laboran en la industria manufacturera han conseguido aumentos nominales entre 7.5 y 12.5% entre 2022 y 2026 aunque con una tendencia hacia abajo a partir de 2025.
- Aquellos que laboran para empresas privadas, entre 7.5% y 11%. Y con una tendencia más acentuada hacia abajo en 2025 y 2026.
- Finalmente las revisiones en las empresas públicas han conocido aumentos salariales menores , entre 5 y 6%, sin grandes cambios desde 2018, y casi al mismo ritmo que la inflación presentada en esos años

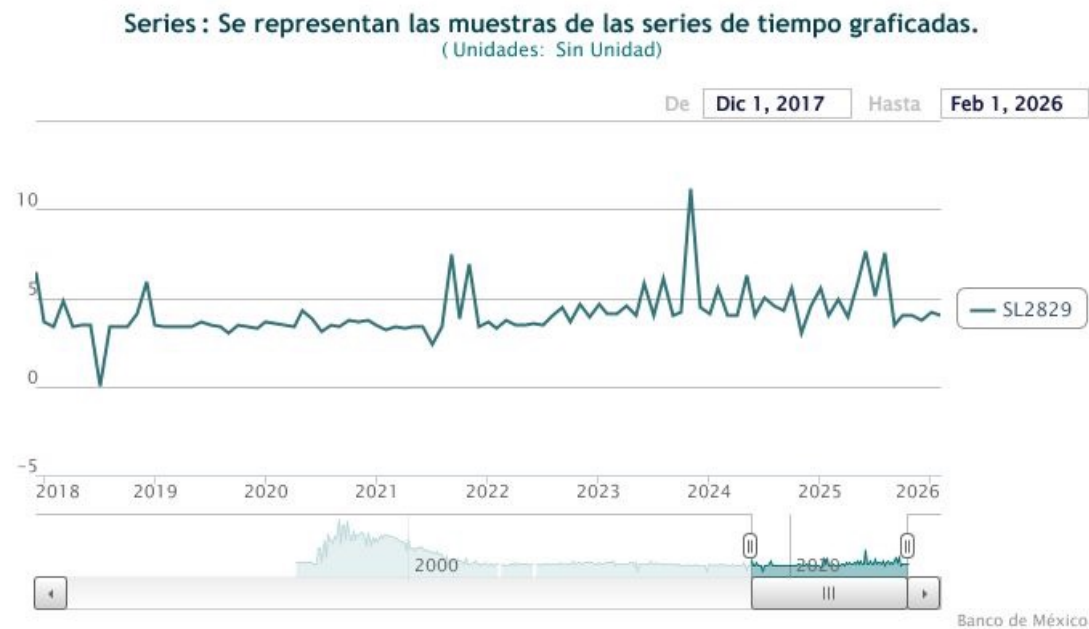
% aumento revisiones salarios contractuales manufacturas; Fuente: Banco de México



% de aumento revisiones de los salarios contractuales empresas privadas



% aumento revisiones salarios contractuales empresas públicas



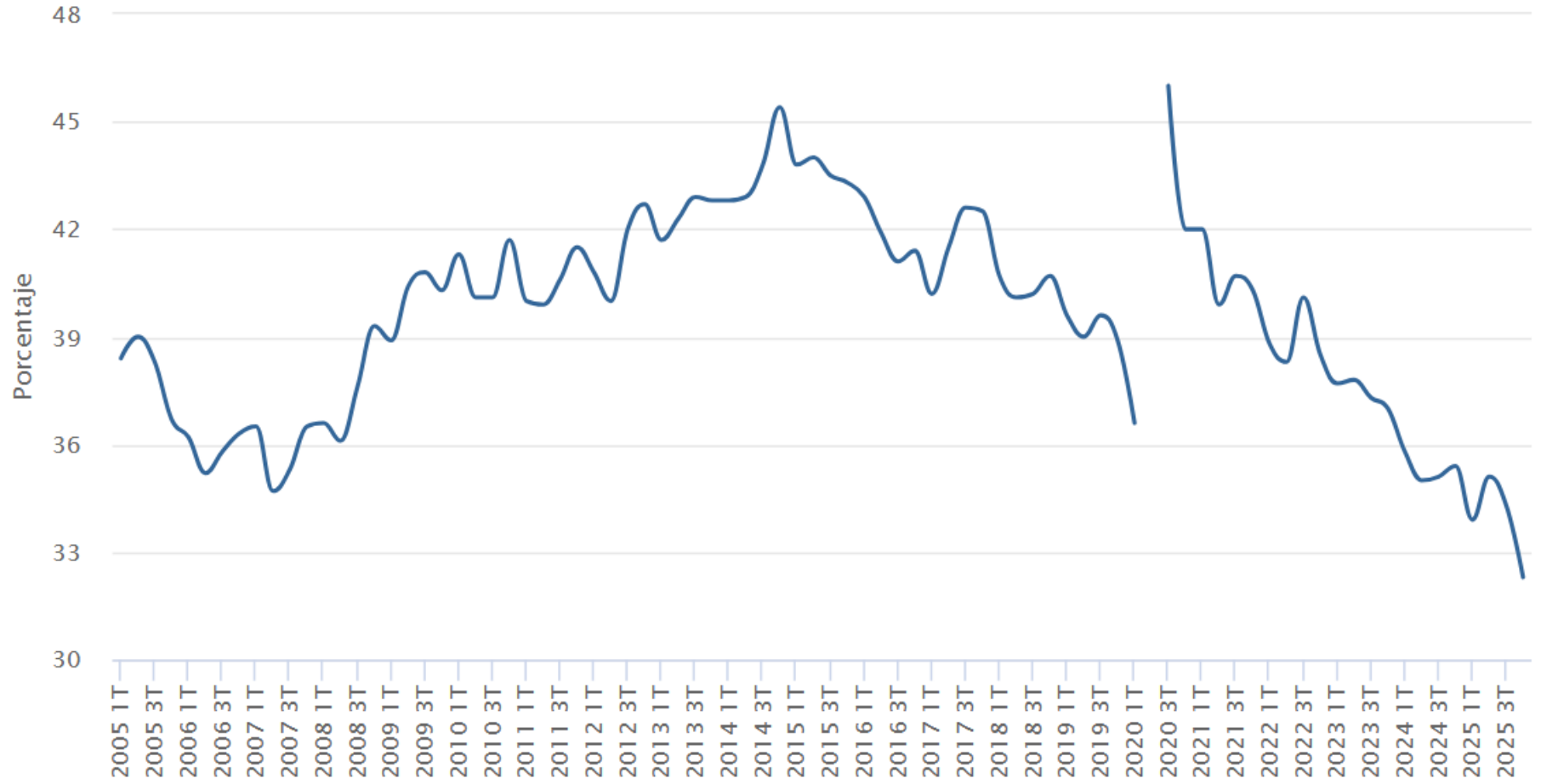
A pesar de estas diferencias, la pobreza laboral ha disminuido en los últimos años

Del 42% en 2021 al 32.2% (último dato 4T 2025)

Después de la pandemia, la caída fue más pronunciada, gracias al aumento de los salarios mínimos y, en menor medida, de los salarios medios y contractuales.

Porcentaje

2025 4T



Población en pobreza laboral %

INEGI 25 de febrero de 2026

	Nacional	Rural	Urbana
4T 2025	32.3	46.6	28.1
4T 2018	40.7	55.9	35.7

Industria manufacturera: salarios EU-México

- Otro resultado de los aumentos salariales en México, particularmente en la industria manufacturera, se reflejó en la **disminución de la brecha entre Estados Unidos y México en el periodo 2018-2025**
- En Estados Unidos los incrementos de los salarios en la industria manufacturera fueron muy bajos en esos años, particularmente después de la pandemia; al final del período fueron de casi 3% en términos reales (dólares constantes) mientras que en México fueron de casi 39% (en pesos constantes).

Wages and salaries for private industry union workers in the manufacturing industry, constant dollar index





Click and drag in the plot area to zoom in. Hover over chart to view data.
Source: U.S. Bureau of Labor Statistics.





SALARIOS EN MANUFACTURA — USD CORRIENTES (Dólares de Mercado)

Fuentes: BLS CES3000000003 (EE.UU.) | INEGI EMIM base 2018 (México)

A. SALARIO POR HORA (USD/hora)								
País / Indicador	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
 EE.UU. (USD/hr)	27.02	27.67	28.75	29.66	30.94	32.40	33.98	35.45
 México (USD/hr)	2.69	2.93	2.78	3.17	3.68	5.27	6.59	6.37
<i>Ratio EE.UU. / México</i>	<i>10.0x</i>	<i>9.4x</i>	<i>10.3x</i>	<i>9.4x</i>	<i>8.4x</i>	<i>6.1x</i>	<i>5.2x</i>	<i>5.6x</i>


SALARIOS EN MANUFACTURA — USD CONSTANTES (base 2018)

Precios constantes 2018 | EE.UU.: deflactado con CPI-U (BLS) | México: deflactado con INPC (INEGI)

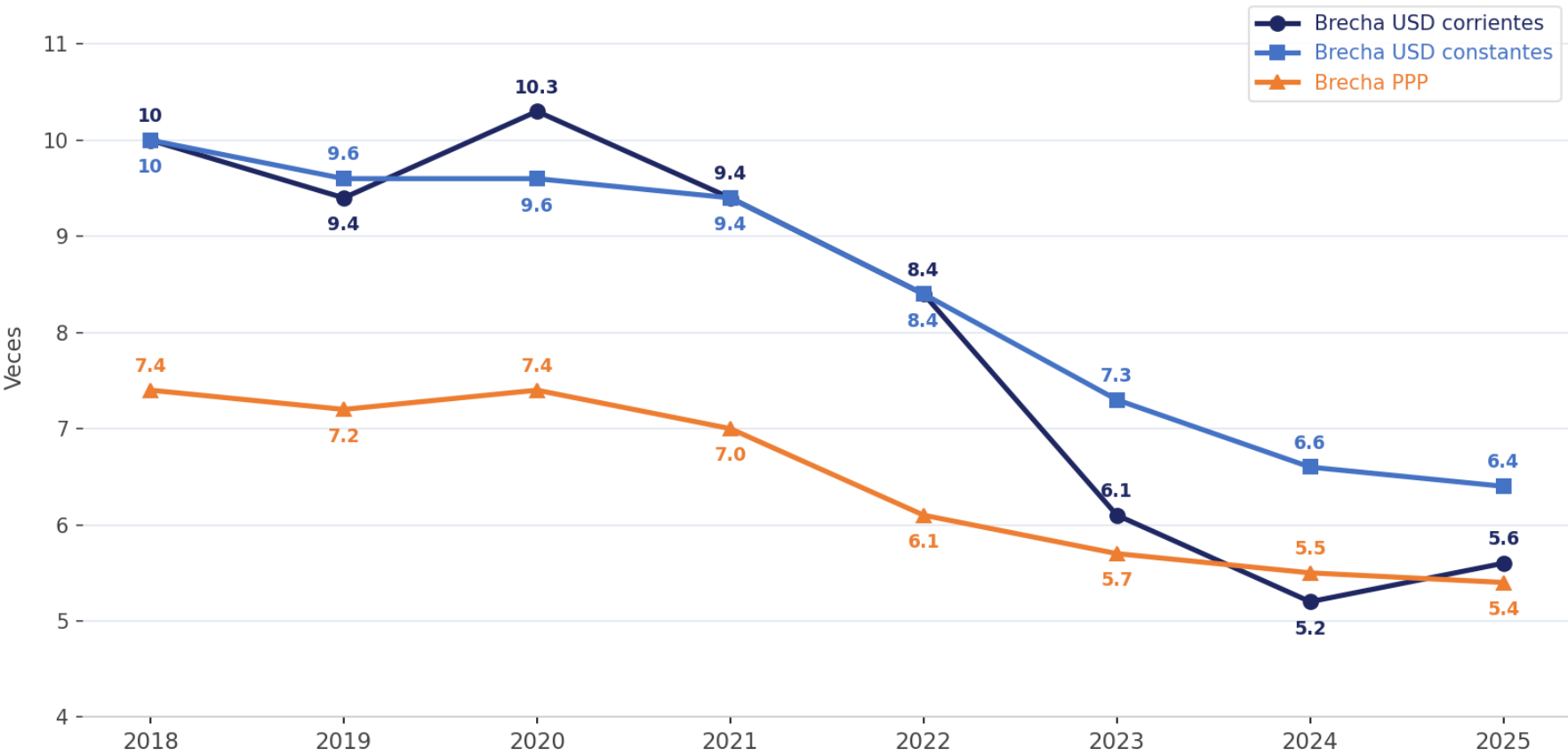
A. SALARIO POR HORA (USD/hora)								
País / Indicador	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
 EE.UU. (USD/hr)	27.02	27.18	27.89	27.49	26.18	26.70	27.16	27.82
 México (USD/hr)	2.69	2.83	2.90	2.94	3.11	3.65	4.09	4.33
<i>Ratio EE.UU. / México</i>	<i>10.0x</i>	<i>9.6x</i>	<i>9.6x</i>	<i>9.4x</i>	<i>8.4x</i>	<i>7.3x</i>	<i>6.6x</i>	<i>6.4x</i>

SALARIOS EN MANUFACTURA — PPP (Dólares Internacionales)

Ajustado por Paridad de Poder Adquisitivo | Factor PPP / Banco Mundial

A. SALARIO POR HORA (USD/hora)								
País / Indicador	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
 EE.UU. (USD/hr)	27.02	27.67	28.75	29.66	30.94	32.40	33.98	35.45
 México (USD/hr)	3.67	3.83	3.9	4.26	5.05	5.7	6.2	6.55
<i>Ratio EE.UU. / México</i>	7.4x	7.2x	7.4x	7x	6.13x	5.7x	5.5x	5.4x

Brecha Salarial: Nominales, Constantes y PPP (veces)



Algunas conclusiones

Los salarios aumentaron en términos reales (mínimo, salarios promedio y manufactureros) entre 2018 y 2025, lo que significó **un cambio de tendencia** importante en relación a las décadas anteriores.

Mejóro la distribución del ingreso entre capital y trabajo y aumentó la masa salarial, aunque la desigualdad sigue siendo muy elevada.

Se **cerró la brecha entre EU y México en la industria manufacturera**, aunque sigue siendo muy alta.

Los mínimos aumentaron más rápidamente que los medios y los contractuales.

Los aumentos en los contractuales en **empresas públicas** fueron casi iguales al ritmo de la inflación.

La **pobreza laboral** se redujo, aunque sigue siendo elevada sobre todo en el medio rural.

Estos incrementos ocurrieron **a pesar de un entorno difícil por la pandemia y luego por la situación económica nacional, ya que el PIB apenas creció en esos años.**

Además, en 2025 y 2026, el **empleo mostró una caída sobre todo en la industria manufacturera.**

Las alzas salariales se pueden explicar por un entorno político favorable (a diferencia de la situación económica), determinada por el cambio de gobierno y las políticas laborales de Estados Unidos hacia México.

Esta **contradicción se agudizó en 2025 y persiste en 2026**, de tal manera que en este año es probable que los salarios medios y manufactureros aumenten a un ritmo menor que en los años anteriores (2018-2025), lo que puede reflejarse también en **ajustes de personal en algunas empresas y el surgimiento de conflictos laborales.**

De esta manera, mantener la trayectoria de aumento de los salarios sólo será posible si ocurre un aumento de la inversión pública y privada, se recupera el ritmo de crecimiento del empleo y se reduce la incertidumbre mundial, en particular, la relación diplomática, política y comercial entre Estados Unidos y México.

II: Las instituciones del trabajo y los derechos laborales

La brecha entre la ley y la realidad

- En nuestro país, desde hace décadas, uno de los rasgos más notables del panorama laboral, incluso si se compara con otros países de desarrollo similar, es la **brecha que existe entre los derechos reconocidos en las leyes y la realidad que viven los trabajadores diariamente.**
- Ello se debió, en la etapa del desarrollo estabilizador (1948-1994,) al control del sindicalismo corporativo sobre los CCT; luego en la fase neoliberal a la política dominante y el surgimiento de contratos de protección patronal y sindicatos fantasma (1994-2017).
- Finalmente, en los últimos años, a la “austeridad republicana”.

Más de cuarenta años de política (anti) laboral

Se insistió en la necesidad de reformar la legislación laboral para lograr mayores márgenes de **flexibilidad laboral**.

En 2012 se logró imponer una serie de reformas a la LFT que introdujeron esa flexibilidad mediante distintos mecanismos, incluyendo el salario por hora.

Las instituciones laborales en la etapa neoliberal

- Los recursos destinados a **políticas activas y pasivas** de fomento al empleo se ubicaron entre los más bajos de la región latinoamericana.
- La **inspección** del trabajo casi se desactivó e incluso se suspendió varios años (como en la Ciudad de México entre 1988-1994).
- La **justicia laboral**, mediante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, fue lenta; plagada de corrupción y favoreció frecuentemente a los intereses de los patrones.
- La **negociación colectiva se debilitó hasta convertirse en una falla estructural.**

El cambio de tendencia y la situación actual (2018-2025)

- En los últimos años, **la legislación laboral ha cambiado sustancialmente**. Entre las reformas más importantes están:
- La de 2019 (antecedente, las reformas a las Constitución de 2017) que ofrecen el derecho a los trabajadores a la **independencia y la democracia sindical; la negociación colectiva y la no intervención patronal en los asuntos sindicales; libertad de asociación, de elección de sus representantes y la negociación colectiva mediante voto secreto**.
- En materia de impartición de justicia : **un sistema imparcial y transparente** mediante la creación de **Tribunales laborales** en sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje

Otras reformas constitucionales y a la LFT

- Regulación estricta y prohibición, en su caso, de la **subcontratación**
- El **Programa Jóvenes Construyendo el Futuro**
- Reforma LFT en materia de **“teletrabajo”**.
- Reforma **Ley de utilidades** (impugnada por algunos sindicatos).
- Modificaciones a la Ley Federal de los **Trabajadores al Servicio del Estado** de 1963 que buscó ampliar la libertad sindical.
- Derechos para **los trabajadores y las trabajadoras del hogar** con una adición a la LFT, Artículo 331 Bis.
- Incorporar a los trabajadores **de aplicaciones digitales** a la formalidad incluyendo la seguridad social, la negociación colectiva y la formación de sindicatos (reformas a la LFT y a la Ley IMSS. Plan piloto)

Otras reformas

- Actualización de la **tabla de enfermedades**.
- Aumento de los **días de vacaciones** de 6 a 12 días, con un avance progresivo de dos días por año de antigüedad.
- **Ley Silla, la cual reconoce el derecho a sentarse durante la jornada laboral.**
- **Diversas reformas a los sistemas de pensiones contributivas (aunque se mantuvo el modelo de administradoras privadas)**
- La reducción de la **jornada semanal a 40 horas** (con aumento de las horas extras y manteniendo 6 días de trabajo por 1 de descanso) .
- Mayor reglamentación del trabajo de **jornaleros agrícolas** (aunque se redujo la edad legal para trabajar a 15 años); además, se acaba de aprobar la **certificación laboral** para la agroexportación.

Muchos cambios en el papel, menos en la realidad

- Este esfuerzo legislativo y en las políticas públicas han significado un cambio con el pasado de las últimas tres décadas
- Sin embargo,
- **Todavía hay una gran distancia entre las normas laborales y lo que ocurre en la vida real.**
- **Cerrar la brecha entre la ley y la realidad requiere instituciones fuertes. En el caso de los asuntos del trabajo, resultan particularmente importantes : los mecanismos de apoyo al empleo (SNE); el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL); las procuradurías de defensa del trabajo; la inspección; y los juzgados laborales.**

La vida real (a pesar de las reformas legales)

- El panorama sindical sigue dominado por estructuras antidemocráticas y, además, han surgido nuevas organizaciones sindicales cercanas a personajes del oficialismo, que se utilizan para simular la contratación colectiva (caso CATEM).
- A pesar de los esfuerzos por reordenar la **inspección laboral** con nuevos criterios selectivos, ésta ha sido insuficiente e incluso contaba con menos recursos en 2025.
- Las nuevas instituciones como el **CFCRL** carece de atribuciones legales sancionadoras y tiene un presupuesto muy reducido.
- Los **juzgados laborales**, igualmente, no han contado con el financiamiento necesarios y se han improvisado jueces en materia laboral sin la preparación necesaria.
- En el **sector público** hay una práctica recurrente para contratar trabajadores por honorarios, mediante la subcontratación o con contratos por menos de un año. Lo anterior **debilita las instituciones** al carecer de personal especializado y capaz de desempeñar eficazmente sus labores.

Inspección laboral

Presupuesto asignado por año en términos nominales

Fuente: PEF

2017. \$40.0 millones de pesos

2018. 41.1

2019 35.5

2020 29

2021 29.9

2022 30.1

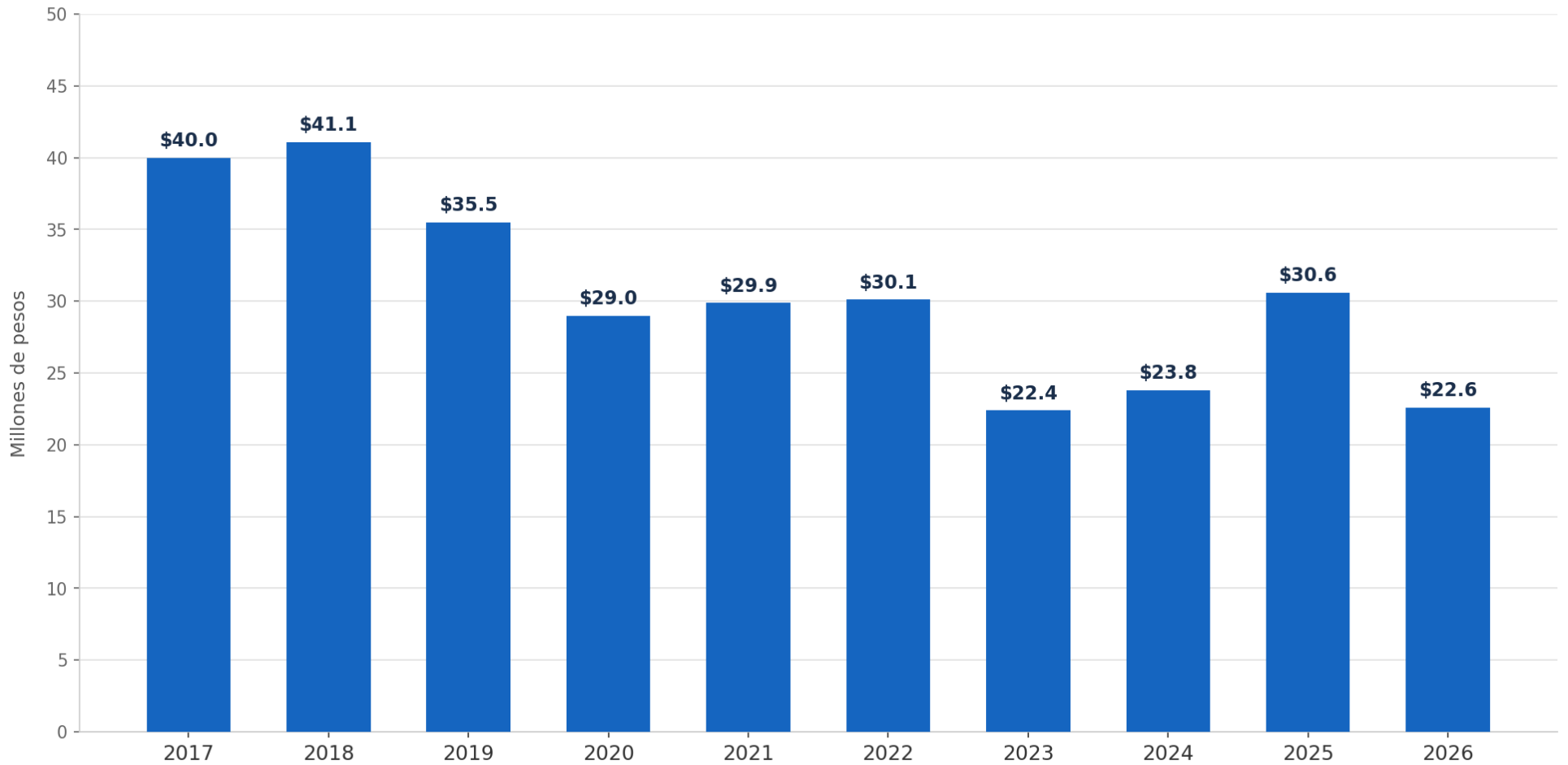
2023 22.4

2024 23.8

2025 30.6

2026 22.6

Gasto Público en Inspección del Trabajo



Cifras en millones de pesos mexicanos

OIT Tasa. Inspectores por 10 mil empleados 2022

Alemania 1.41
España 1.07
Francia 0.80
Austria 0.71
Bélgica 0.58
Suecia 0.52

Estados Unidos 0.07

Chile 0.84
Uruguay 0.63
Colombia 0.41
Brasil 0.31
Argentina 0.29
Perú 0.25
Venezuela 0.14
México 0.13

El TMEC y el MRR

- El tema laboral tuvo cambios muy sustanciales en el T-MEC (aprobado entre 2018 y 2019 y en vigor desde 2020), especialmente en el caso de México. Las nuevas disposiciones respondieron a las preocupaciones y malestares de sectores políticos tanto del Partido Republicano como Demócrata, así como de los sindicatos de EE. UU. y Canadá, los cuales consideraron que **las condiciones laborales en nuestro país ofrecían ventajas competitivas injustas por los bajos salarios y la inexistencia de sindicatos representativos y legítimos.**

Cambios en la Constitución y la LFT

- Este malestar también coincidió con los reclamos de los sindicatos independientes mexicanos y la agenda del gobierno que había ganado las elecciones en 2018.
- Las exigencias de nuestros socios comerciales fueran aceptadas y se procediera a **aprobar, rápidamente, un conjunto importante de enmiendas a la Constitución y a las leyes del trabajo.**

EL MLRR o RRLM

- El TMEC introdujo dos cambios muy importantes: el capítulo 23 y su Anexo obligó a México a reformar sus leyes e instituciones laborales; y el **Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR), en inglés Rapid Response Labor Mechanism (RRLM)**.
- Hasta diciembre de 2025 el MRR había recibido **46 quejas** contra empresas localizadas en territorio mexicano.
- Una de las más recientes afecta a la empresa minera, de capital canadiense, “Camino Rojo”; la última fue presentada por la USTR contra la empresa “Látex Occidental” (17042026).

Sindicatos mexicanos: cambios al MLRR

- El pasado 14 de octubre de 2025 un **conjunto de sindicatos mexicanos** dio a conocer un documento en el que propusieron mantener el MRR con modificaciones, por ejemplo, **reducir la carga probatoria** para los trabajadores; y hacer más sencillos los trámites y estudios necesarios para **activar el MRR.** .

La existencia del MRR y el apoyo de algunos sindicatos mexicanos para que ese mecanismo siga vigente, aunque con algunos cambios, obedece a la percepción en Estados Unidos y en México de que **las instituciones laborales no son suficientemente capaces de implementar las reformas acordadas en el TMEC** y cerrar la brecha entre la ley y la realidad.

En resumen, el panorama laboral ha cambiado tanto por la dinámica de los salarios como por el cambio legislativo.

Sin embargo, la aplicación de la las leyes y su cumplimiento todavía encuentran diversos obstáculos, principalmente, la debilidad de las instituciones encargadas de hacer valer la ley y proteger a los trabajadores, la cual se acentúa por la falta de recursos presupuestales y la ausencia de funcionarios capacitados.

Las fallas más graves aún no resueltas a pesar de los cambios legislativos se encuentran en: la debilidad persistente de la contratación colectiva legítima; el rezago y las deficiencias de la justicia laboral; la falta de un programa eficaz de políticas activas y pasivas de fomento al empleo; y las malas prácticas de contratación en el sector público.

Además, persisten varios problemas estructurales como la **informalidad laboral** ; y el gasto cada vez más oneroso destinado a las **pensiones** (sobre todo bajo el sistema contributivo).

Todo ello da cuenta de una situación del trabajo que ha conocido **un cambio de tendencia pero no una mudanza estructural**. Para que esto última ocurra se requerirán nuevas reformas legales y, sobre todo, acelerar el crecimiento económico. También **un cambio en la orientación del gasto público y de la llamada “austeridad republicana”**. Finalmente, dejar de tolerar las **prácticas corruptas y violentas de algunos grupos sindicales**.

FIN

Gracias por su atención