



**C.P.C. Fernando
Santana Ballesteros
Presidente Consejo
Directivo**

**C.P.C. y M.I. Gerardo
Gutierrez Hernandez
Vicepresidente General**

**C.P.C., Jose de Jesús
Preciado Arteaga
Vicepresidente de
Calidad**

**C.P.C. y M.I. Ramón
Macías Reynoso
Vicepresidente de
Asuntos Fiscales**

**“Por una contaduría
Pública con Excelencia
y Nacionalista”**



**ccpudg@ccpudg.org.mx
www.ccpudg.org.mx**



**COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS
“UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA”, A.C.**

**Boletín No. 98
Seguridad Social
y Laboral
ABRIL 2026**

COMISIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL Y LABORAL

“EFICIENCIA LABORAL ANTE EL INCREMENTO DEL SALARIO MÍNIMO”

INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo establecido en el Artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo, el salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

- El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación obligatoria de sus hijos.
- Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso a los trabajadores a obtener satisfactores.

MARCO NORMATIVO

Ley Federal del Trabajo (LFT)
Indicadores Fiscales.

ANTECEDENTES

Desde el año 2001 el incremento al salario mínimo estaba emparejado a la inflación con base en el Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC), considerando el aumento generalizado de precios de una canasta básica, sin embargo, este incremento no reflejaba la realidad económica, por lo que el salario mínimo comenzó a quedar obsoleto.

Por lo anterior, la justificación del aumento al salario mínimo en México se sustenta en recuperar el poder adquisitivo, combatir la pobreza laboral y la desigualdad, buscando una vida digna para los trabajadores y cumpliendo metas nacionales. Los incrementos han sido significativos, pasando de ~\$88 pesos diarios en 2018 a ~\$315 pesos en 2026, y se planean más aumentos para alcanzar la meta de 2.5 canastas básicas para 2030. Estos aumentos históricos son resultado de un consenso tripartito en la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI), con la participación del gobierno, el sector empresarial y el sector obrero.

DESARROLLO

Como ya se mencionó, la justificación principal es la de recuperar la economía de los trabajadores partiendo de los “ejes” que mencionaremos a continuación:

- **Recuperación del poder adquisitivo:** Se busca que el salario no sea superado por la inflación y que su valor real aumente, permitiendo comprar más bienes y servicios.
- **Combate a la pobreza y desigualdad:** Los aumentos han contribuido a reducir la pobreza multidimensional, con una parte significativa de la reducción atribuible a los salarios mínimos.
- **Corrección de asimetrías:** Se aprovecha el poder monopsonista del mercado laboral mexicano, donde los empleadores tienen poder para fijar salarios bajos, para mejorar la posición de los trabajadores.
- **Meta de calidad de vida:** La meta actual es que el salario mínimo alcance para comprar 2.5 canastas básicas para 2030, con aumentos de doble dígito.

Los incrementos en los últimos años (2020 - 2026) se reflejan en la siguiente tabla:

Vigencia	Resto del país	Frontera	% incremento
01/01/2026	315.04	440.87	13.00%
01/01/2025	278.80	419.88	12.00%
01/01/2024	248.93	374.89	20.00%
01/01/2023	207.44	312.41	20.00%
01/01/2022	172.87	260.34	22.00%
01/01/2021	141.70	213.39	15.00%
01/01/2020	123.22	185.56	20.00%

Estos ajustes, coordinados por la CONASAMI, buscan un salario digno, se complementan con el Monto Independiente de Recuperación (MIR) y un porcentaje de fijación anual, buscando garantizar que los ingresos cubran las necesidades básicas de las familias mexicanas. Por otra parte, este incremento también plantea retos y oportunidades en cuanto a la eficiencia laboral dentro de las empresas y organizaciones del país.

¿Qué es la eficiencia laboral?

La eficiencia laboral se refiere a la capacidad de los empleados para producir más y mejores resultados utilizando los recursos disponibles de manera óptima. Para el empresario, un entorno laboral eficiente se traduce en mayor productividad, reducción de costos y mejor competitividad para las empresas.

Desafíos para la eficiencia laboral

- **Reajuste de costos:** Las empresas, especialmente las pequeñas y medianas, enfrentan la presión de acomodar el incremento salarial dentro de sus estructuras financieras. Esto puede llevar a la necesidad de revisar presupuestos, ajustar precios o renegociar contratos con proveedores, lo que a su vez demanda una gestión más estratégica y eficiente de los recursos disponibles.
- **Automatización y tecnología:** El aumento de los salarios puede acelerar la adopción de sistemas automatizados y herramientas tecnológicas que optimicen los procesos productivos. Aunque estas soluciones pueden incrementar la eficiencia, requieren inversión inicial significativa y capacitación del personal para lograr una transición exitosa.
- **Capacitación y desarrollo:** Para mantener la competitividad ante salarios más altos, resulta imprescindible fortalecer la formación del equipo de trabajo. Los programas de actualización y desarrollo de habilidades permiten que las personas mejoren su desempeño, pero su implementación puede representar un reto en términos de tiempo, recursos y organización.

- Retención de talento: Con el salario mínimo en aumento, existe el riesgo de que el personal más calificado busque mejores oportunidades en otras empresas que ofrezcan mayores beneficios y salarios competitivos, incrementando la competencia por atraer y retener talento especializado.
- Impacto en la informalidad: El incremento salarial podría motivar a algunas empresas a operar fuera del marco legal para evitar estos costos, aumentando los índices de informalidad y dificultando el acceso de las personas a prestaciones laborales y seguridad social.

Oportunidades generadas por el incremento salarial

- Motivación y compromiso: Un salario digno eleva la moral y la motivación del personal, que se traduce en mayor dedicación, creatividad y sentido de pertenencia. Estos factores contribuyen directamente a una cultura organizacional más sólida y eficiente.
- Reducción del ausentismo y la rotación: Mejorar las condiciones salariales disminuye el ausentismo y la rotación de personal, lo que permite a las empresas contar con equipos de trabajo estables y experimentados, favoreciendo la continuidad y la calidad en los procesos.
- Mejor clima laboral: Los aumentos salariales suelen propiciar ambientes de trabajo más positivos, basados en el respeto y la colaboración, promoviendo el bienestar integral de las personas y fomentando relaciones laborales armoniosas que repercuten en la eficiencia y productividad.
- Impulso para la innovación: La necesidad de adaptarse a nuevos escenarios económicos puede incentivar a las empresas a buscar soluciones creativas, implementar nuevas metodologías y explorar mercados emergentes, diversificando su oferta y mejorando su posición competitiva.
- Fortalecimiento del mercado interno: Al elevar el poder adquisitivo de la población trabajadora, se fortalece el consumo interno, generando una mayor demanda de bienes y servicios, lo que puede traducirse en crecimiento económico y más oportunidades de negocio para las empresas nacionales.

Recomendaciones para las empresas ante el impacto global del incremento salarial

- Invertir en tecnología y automatización: Adoptar herramientas y plataformas digitales que optimicen los procesos internos y permitan mantener la eficiencia operativa ante el aumento de costos laborales. Esto puede incluir desde sistemas de cómputo de gestión hasta maquinaria avanzada para producción.
- Enfocarse en la capacitación continua: Fomentar programas de actualización y mejora de habilidades para el personal, de modo que la plantilla laboral pueda adaptarse fácilmente a los cambios y se incremente la productividad general.
- Impulsar la retención de talento: Desarrollar estrategias integrales de bienestar, beneficios adicionales y reconocimiento para motivar al personal calificado a permanecer en la organización y evitar la fuga de talento hacia empresas competidoras.
- Optimizar la gestión de recursos: Revisar y ajustar los procesos administrativos y financieros para reducir costos innecesarios, maximizando el uso eficiente de los recursos existentes.
- Fortalecer la formalidad: Mantenerse dentro del marco legal y fomentar la transparencia en las relaciones laborales para asegurar acceso a prestaciones, seguridad social y una reputación sólida ante clientes y proveedores.
- Fomentar la innovación y adaptación: Aprovechar el contexto de cambio para impulsar metodologías creativas, explorar nuevos mercados y diversificar la oferta de productos o servicios.
- Promover una cultura organizacional positiva: Trabajar en el fortalecimiento del sentido de pertenencia y colaboración, lo que contribuye a un mejor clima laboral, menor rotación y mayor compromiso de las personas con los objetivos de la empresa.

Recomendación para los empleados:

- Auto-evaluación constante: Los empleados deberán buscar áreas de mejora continua.
- Fomentar la innovación: Adoptar nuevas tecnologías y metodologías de trabajo es clave para optimizar recursos y mantener la competitividad.
- Desarrollo profesional: Aprovechando las oportunidades de capacitación incrementando su valor y aportar más a la organización.

CONCLUSIÓN:

El aumento del salario mínimo representa tanto un reto como una oportunidad para la eficiencia laboral en México. Si bien las empresas deben adaptarse a nuevos escenarios económicos, el enfoque en la productividad, la capacitación y la innovación permitirá aprovechar al máximo el talento humano, generando beneficios para trabajadores, empresas y la economía en general.

Implementando las acciones recomendadas, las empresas mexicanas estarán mejor preparadas para enfrentar el impacto global del incremento salarial, transformando los desafíos en oportunidades de crecimiento, desarrollo y competitividad sostenida.

ACLARACIÓN

El contenido del presente estudio corresponde ilustrativamente a la opinión de los miembros de la Comisión de Seguridad Social y Laboral, del Colegio de Contadores Públicos "Universidad de Guadalajara, A. C.", así como de sus colaboradores, cuyo objetivo es única y exclusivamente el dar a conocer al lector dicha opinión, sin que con ella se pretenda orientar, influir o bien coadyuvar en forma alguna con el interés particular del interesado.

ELABORADO POR LA COMISIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL Y LABORAL:

PRESIDENTE:	C.P.C. y M.D.F. MARÍA CONCEPCIÓN GUZMÁN AGUILAR
VICEPRESIDENTE:	L.C.P. y M.D.L.S.S. VICTOR VIAIRA FLORES
SECRETARIA:	L.C.P. y M.D.L.S.S. EDITH URIBE MICHEL
TESORERO:	L.C.P. y M.D.L.S.S. JOEL QUEZADA MARTINEZ
	C.P.C. M.I. y ABOGADO FELIPE DE JESÚS ARIAS RIVAS
	C.P.C. ANTONIO DE JESÚS ARCE ARÉCHIGA
	L.C.P. MARÍA GARCÍA QUIÑONES
	C.P.C. GERARDO GUTIÉRREZ HERNÁNDEZ
	L.C.P., M.D.F. y M.S.S. GERARDO ERNESTO MARTINEZ CHÁVEZ
	C.P.C. MARÍA DE LOURDES DE LA CRUZ PÉREZ.
COLABORADOR	L.D. EMILIO LÓPEZ REYES Y LÓPEZ.

Usted puede consultar éste y otros boletines en:

<http://ccpudg.org.mx/servicios/boletines-seguridad-social-laboral/>