



👉 **Rogelio Mirazo Román, Presidente de
la Federación de Colegios de Economistas de la
República Mexicana**

Comentario de la Semana

POLÍTICA SALARIAL Y SOSTENIBILIDAD A LARGO PLAZO

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI) anuncio el incremento al salario mínimo general a partir del 1° de enero de 2026 que pasará de 278.00 a 315.04 pesos diarios y para la Zona Libre de la Frontera Norte (ZLFN) pasará de 419.00 a 440.87 pesos diarios, con lo cual el ingreso mensual general será equivalente a \$9,582.47 pesos (resto del país) y para la ZLFN de \$13,409.80 pesos, beneficiando en total a 8.5 millones de personas trabajadoras según lo reportado por la Secretaría del Trabajo.

Desde cualquier óptica, el incremento salarial es una herramienta necesaria para la justicia social y la reactivación del consumo interno, mas aún en las condiciones actuales de la economía en donde variables como el consumo y el Producto Interno Bruto (PIB) se han estancado o bien presentan nulo crecimiento.

Para dimensionar el impacto del ajuste al salario es importante mencionar que de acuerdo con los datos del último Censo publicado por el INEGI (Censos Económicos 2019), las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) representan el 99.8% del total de los establecimientos con actividad comercial, industrial o de servicios registrados en México (unidades económicas), de las cuales 95.2% son Microempresas; 3.9% son Pequeñas empresas, el 0.6% son Medianas empresas y únicamente el 0.2% restante son Grandes empresas.

En cuanto a su aportación al PIB, las PYMES contribuyen con el 52% del total y generan aproximadamente el 72% del empleo total en México (tanto formal como el informal), estimándose que las microempresas (especialmente en el sector comercio y servicios) absorben una proporción significativa del trabajo no registrado (informal). Este perfil las hace especialmente sensibles a las PYMES a los cambios en los costos laborales y por tanto afecta directamente su estructura de costos en varios niveles:

- **Costo Directo de Nómina:** Aumento proporcional al porcentaje de incremento y al número de empleados con salario mínimo o cercano a él, especialmente en sectores intensivos en mano de obra como comercio, servicios y manufactura ligera.
- **Efecto Faro o cascada:** Los tabuladores salariales suelen reajustarse para mantener diferenciales, impactando a personal con salarios superiores al mínimo.
- **Cargas Sociales:** Aumentan las contribuciones patronales al IMSS, INFONAVIT y SAR, calculadas sobre el nuevo salario base de cotización.

El incremento salarial de 2026 presenta un dilema para las PYMES mexicanas. Por un lado, como ya se mencionó es una herramienta necesaria para la justicia social y la reactivación del consumo interno. Por el otro, sin medidas compensatorias y de apoyo específicas, puede generar desde la perspectiva económica, fuerte presión financiera en PYMES de bajos márgenes y eventualmente, un incremento no deseado en la informalidad laboral, si las empresas ven en la no-regulación su única vía de supervivencia.

De ahí que en términos de justicia social resulta fundamental que la política de incremento salarial impulsada desde 2018, genere los incentivos necesarios para que sea sustentable en el largo plazo, esto es, que el esfuerzo emprendido tanto por gobierno, sector privado y trabajadores no dañe al sector que más empleo genera y no genere incentivos para incrementar la informalidad que ya alcanza el 55% del empleo total en nuestro país.

En nuestra opinión la estrategia de incremento salarial debería ir acompañada de un Paquete de Apoyo a la PYME que permita a partir de 2026 transformar este ajuste normativo en una oportunidad para fortalecer la productividad, la formalidad y la sostenibilidad del negocio, mediante:

- Créditos fiscales por nuevas contrataciones formales.
- Subsidios temporales a las cuotas patronales para microempresas.
- Programas masivos de capacitación y subsidio para adopción de tecnología que aumente productividad (inteligencia artificial y uso de tecnologías emergentes).
- Simplificación administrativa y fiscal para reducir otros costos de operación.

No podemos soslayar que una derivada para reducir el impacto del incremento en los costos laborales es la automatización y, toda vez que la mayor probabilidad de automatización incrementa la tasa de informalidad y reduce los salarios formales e informales (con mayor impacto en ocupaciones de menor escolaridad), la política salarial en nuestro país debe ir de la mano de políticas públicas de recualificación, movilidad ocupacional y fortalecimiento educativo.

La informalidad no se combatirá sólo con decretos de incremento salarial, sino con un ecosistema de apoyo que haga que la formalidad sea viable y atractiva tanto para el trabajador como para el empleador PYME.