GUÍA DE REFERENCIA · EDICIÓN DE CIERRE 2026

Pasivos laborales en México

CONTENIDO

1 Qué es un pasivo laboral

2 Qué beneficios existen y cuáles necesitan cálculo actuarial

3 Prima de antigüedad

4 Planes de pensiones y otros beneficios al retiro

5 Indemnización por despido

6 Cómo se calcula

7 Qué aparece en los estados financieros

8 Qué pasa si no se registra

9 Efecto fiscal, en breve

10 Otras normas

11 Preguntas frecuentes

Cotejada contra la NIF D-3 el 25 de noviembre de 2026. Cifras vigentes al 24 de noviembre de 2026. Ley Federal del Trabajo: texto con última reforma del 14 de mayo de 2026.
Versión en línea: pasivoslaborales.mx · No sustituye a la norma ni a la ley; cada afirmación lleva su fuente.

· Para quién es este documento

Para quien lleva o revisa la contabilidad de una empresa con trabajadores en México y necesita saber tres cosas: qué le debe ya la empresa a su personal aunque todavía no lo pague, qué parte de esa deuda tiene que aparecer en los estados financieros, y qué se necesita para calcularla.

No sustituye a la norma ni a la ley. Cada afirmación lleva su fuente para que el lector la compruebe.

1 Qué es un pasivo laboral

Un trabajador gana derechos cada día que trabaja. Algunos se pagan pronto, como el sueldo o el aguinaldo. Otros se pagan años después, cuando la relación termina: la prima de antigüedad, una pensión, una indemnización.

El pasivo laboral es el valor, a la fecha de hoy, de lo que la empresa ya debe por el trabajo que su gente ya prestó y que pagará en el futuro.

La idea central es contable y no legal: el gasto pertenece al año en que el empleado trabajó, no al año en que se le paga. Una empresa que espera al día de la salida para registrar la prima de antigüedad de un empleado con veinte años de servicio mostró utilidades de más durante veinte años.

2 Qué beneficios existen y cuáles necesitan cálculo actuarial

La norma mexicana que regula el tema es la NIF D-3, Beneficios a los empleados, vigente desde el 1 de enero de 2016 (NIF D-3, párr. 70.1). Clasifica los beneficios en cuatro grupos (párr. 20.4).

GRUPO	EJEMPLOS	CUÁNDO SE PAGA	¿REQUIERE CÁLCULO ACTUARIAL?
Directos a corto plazo	Sueldo, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, PTU causada	Dentro de los doce meses siguientes al cierre	No
Directos a largo plazo	Bonos por antigüedad, años sabáticos	Después de doce meses, durante la relación laboral	Sí; se permite un método sencillo
Por terminación	Indemnización por despido sin condiciones previas	Al terminar la relación, por decisión de la empresa	Depende (ver sección 5)

GRUPO	EJEMPLOS	CUÁNDO SE PAGA	¿REQUIERE CÁLCULO ACTUARIAL?
Post-empleo	Prima de antigüedad, pensiones, gastos médicos a jubilados	Al retiro o después	Sí

Fuente de la tabla: NIF D-3, párrs. 42.1.1, 42.2.4, 43.1.1, 43.2.6, 44.1.2 y 45.1.1.

Lo que casi toda empresa mexicana tiene, aunque no lo sepa, es el último renglón: por ley, toda empresa con trabajadores de planta debe prima de antigüedad.

3 Prima de antigüedad

Es la obligación más extendida y la que más veces falta en los libros.

Cuánto es. Doce días de salario por cada año de servicios (LFT, art. 162, fracción I).

Con qué salario. El salario tiene tope: si el trabajador gana más del doble del salario mínimo de su zona, se toma el doble del salario mínimo (LFT, arts. 162 fracción II, 485 y 486).

Con los salarios mínimos de 2026, el tope queda así:

ZONA	SALARIO MÍNIMO DIARIO 2026	TOPE DIARIO (EL DOBLE)	PRIMA MÁXIMA POR AÑO DE SERVICIO (12 DÍAS)
General	$315.04	$630.08	$7,560.96
Zona Libre de la Frontera Norte	$440.87	$881.74	$10,580.88

Cuándo se paga (LFT, art. 162, fracciones III y V; art. 54):

- Separación voluntaria, solo si el trabajador cumplió quince años de servicio o más.
- Separación por causa justificada.
- Despido, sea justificado o no.
- Muerte, con cualquier antigüedad. Se paga a los beneficiarios.
- Invalidez por riesgo no profesional: un mes de salario más los doce días por año.

Por qué importa el salario mínimo. Como el tope va atado al salario mínimo, cada aumento del mínimo sube la obligación de todos los empleados que ganan por arriba del tope, y lo hace sobre todos sus años ya trabajados. El mínimo general pasó de $278.80 en 2025 a $315.04 en 2026. Para un empleado topado, eso encareció en la misma proporción la prima de toda su antigüedad acumulada.

El salario mínimo de 2027 se publica en diciembre de 2026. Una valuación de cierre debe usar el dato oficial en cuanto exista.

4 Planes de pensiones y otros beneficios al retiro

Si la empresa prometió algo más que la ley, eso también es pasivo. Hay dos formas de prometer:

- **Contribución definida.** La empresa se compromete a aportar una cantidad. Una vez hecha la aportación, no debe más. No hay cálculo actuarial; el gasto es la aportación del año (párrs. 45.2.2, 45.3.1 y 45.3.2).
- **Beneficio definido.** La empresa se compromete a un resultado: una pensión, un pago al retiro, servicio médico de por vida. El riesgo de que el dinero no alcance es de la empresa. Requiere valuación actuarial (párrs. 45.2.3, 45.2.4 y 45.4.1).

Un beneficio no necesita estar en un contrato para contar. Si la empresa tiene la costumbre de pagarlo y ya no tiene otra salida realista que seguir pagándolo, la norma lo trata como obligación asumida (párrs. 20.3, 41.6 y 41.7).

5 Indemnización por despido

La ley fija lo que se paga cuando la empresa despide sin causa justificada y no reinstala:

- Tres meses de salario (LFT, art. 48 y art. 50, fracción III).
- Veinte días de salario por cada año de servicios, en relaciones por tiempo indeterminado (LFT, art. 50, fracción II).
- Salarios vencidos hasta por doce meses, si hay juicio y la empresa no prueba la causa (LFT, art. 48).

Aquí el salario no tiene el tope de la prima de antigüedad.

El tratamiento contable es el punto que más dudas genera. La norma separa dos casos:

- **Sin condiciones preexistentes.** La empresa paga solo si decide despedir, o si el empleado acepta una oferta de salida. Es un beneficio por terminación (párrs. 44.1.2, 44.1.7 y 44.1.10). Se reconoce en la primera de dos fechas: cuando la empresa ya no tiene otra salida realista que pagar o ya no puede retirar la oferta, o cuando cumple las condiciones de una reestructuración (párr. 44.2.1).
- **Con condiciones preexistentes.** El derecho está fijado de antemano por ley, por contrato de empleo, por acuerdo sindical o por la práctica de pago de la empresa, y eso lo hace acumulativo. Se trata como beneficio post-empleo y se valúa como tal (párrs. 44.1.3, 44.1.8 y 44.1.10).

La norma pone del lado post-empleo a la prima de antigüedad y a otros pagos obligatorios por ley (párrs. 44.1.9 y 45.1.1).

Cuál de los dos aplica depende de lo que digan la ley, los contratos y la práctica de pago de la empresa. Es una decisión que se documenta y que el auditor revisa.

6 Cómo se calcula

El método que exige la norma se llama crédito unitario proyectado (párrs. 45.5.2 y 45.5.6). En términos llanos, para cada empleado:

1. Se proyecta cuánto se le pagaría en cada año futuro en que pudiera salir, con el salario que tendría entonces.
2. Se pondera por la probabilidad de que salga ese año y por la causa: muerte, invalidez, renuncia, despido, retiro.
3. Se asigna a los años ya trabajados la parte que le corresponde.
4. Se trae a valor de hoy con una tasa de descuento.

La suma de todos los empleados es la obligación por beneficios definidos. Si la empresa tiene un fondo separado para pagarla, se resta a su valor razonable. El resultado es el pasivo neto que va al balance (párrs. 45.4.3, 45.5.1 y 45.5.10).

Hay una excepción: la empresa que solo otorga beneficios de un solo pago, como la prima de antigüedad, y cuya obligación no es significativa, puede usar un método abreviado que dé una aproximación confiable (párr. 45.5.5).

Los supuestos que más mueven el resultado:

SUPUESTO	QUÉ ES	EFECTO
Tasa de descuento	Tasa de mercado de bonos gubernamentales o de bonos corporativos de alta calidad, en la moneda y al plazo de las obligaciones (párr. 45.5.9)	Si baja, el pasivo sube
Incremento de salarios	Cuánto crecerán los sueldos	Si sube, el pasivo sube
Incremento del salario mínimo	Mueve el tope de la prima de antigüedad	Si sube, el pasivo sube
Rotación	Cuánta gente se va antes de generar derecho	Si sube, el pasivo suele bajar
Mortalidad e invalidez	Tablas demográficas	Efecto menor en plantillas jóvenes

La norma pide que los supuestos sean objetivos y coherentes entre sí (párr. 45.5.3) y que la empresa justifique la tasa que usa (párr. 45.5.9). Un reporte serio dice qué supuestos usó, de dónde salieron y cuánto cambia el resultado si se mueven.

7 Qué aparece en los estados financieros

- **En el balance:** el pasivo neto por beneficios definidos (párrs. 45.4.3 y 53.1).
- **En resultados, cada año:** el costo del servicio del año (lo que el personal ganó por trabajar un año más), el interés neto sobre el pasivo, y los efectos de cambios al plan, de reducciones de personal o de liquidaciones anticipadas (párr. 45.6.1).
- **En otros resultados integrales o en resultados:** las diferencias entre lo supuesto y lo que realmente pasó, y los cambios de supuestos. La empresa elige dónde y mantiene la elección en el tiempo y para todos sus planes (párrs. 45.4.4 y 45.7.2). Lo que manda a otros resultados integrales pasa después a resultados, poco a poco, durante la vida laboral que le queda en promedio al personal (párr. 45.6.24).
- **En las notas:** descripción de los beneficios, supuestos y conciliación del pasivo de un año a otro (párrs. 63.2, 63.3 y 63.7). El análisis de sensibilidad es obligatorio solo para las entidades de interés público (párrs. 60.1 y 66.2).

8 Qué pasa si no se registra

- **Estados financieros incompletos.** Falta un pasivo y sobra utilidad. La norma lo trata como error contable y pide corregirlo hacia atrás (párr. 81.4).
- **Observación del auditor.** Si el monto es relevante, puede llegar a una salvedad en el dictamen.
- **Sorpresas de caja.** El pago llega de golpe: un recorte, la salida de personal antiguo, una venta de la empresa.
- **Precio de venta.** En una compraventa, el comprador calcula el pasivo y lo descuenta del precio.

9 Efecto fiscal, en breve

La provisión contable no es deducible por sí sola: la ley excluye las provisiones para reservas de pasivo (LISR, art. 28, fracción VIII). Lo deducible es el pago al trabajador cuando ocurre, o la aportación a un fondo que cumpla los requisitos legales (LISR, art. 25, fracción X, y art. 29), con los límites que la propia ley fija.

Por eso el pasivo laboral casi siempre genera un impuesto diferido. El detalle le corresponde al fiscalista.

10 Otras normas

- **IAS 19** (normas internacionales): la usan las empresas que cotizan en bolsa en México y las filiales de grupos que reportan bajo IFRS.
- **ASC 715** (US GAAP): la usan las filiales de grupos estadounidenses.

La NIF D-3 se escribió para acercarse a la IAS 19 (párrs. IN1 e IN2). Ella misma señala una diferencia: lo reconocido en otros resultados integrales pasa después a resultados, y en la IAS 19 no (párr. IN9). Por eso una misma plantilla puede dar cifras distintas según la norma.

11 Preguntas frecuentes

¿Aplica a una empresa pequeña? La prima de antigüedad es de ley para todo trabajador de planta. La obligación de reconocerla la tiene toda entidad que emite estados financieros bajo NIF y tiene obligaciones como patrón (párr. 20.1).

¿Cada cuánto se calcula? Al menos una vez al año, a la fecha de cierre o dentro de los tres meses anteriores, siempre igual (párr. 41.3). Si a medio año hay un cambio al plan, un recorte de personal o una liquidación anticipada, se recalcula a esa fecha (párrs. 45.4.4 y 45.6.18). En la compra de otra empresa, el pasivo se reconoce a la fecha de compra (párr. 45.8.1).

¿Qué información pide el actuario? Por empleado: fecha de nacimiento, fecha de ingreso, sexo, salario, tipo de contrato y zona. De la empresa: beneficios que otorga, salidas del año con su causa y lo que se pagó, y el estudio del año anterior si existe.

¿Vacaciones y aguinaldo son pasivo laboral? Son beneficios a corto plazo. Se provisionan con aritmética simple, sin actuario. Las vacaciones mínimas son de doce días el primer año, suben dos días por año hasta veinte, y después dos días por cada cinco años (LFT, art. 76). El aguinaldo mínimo es de quince días (LFT, art. 87).

¿Quién firma el cálculo? Un actuario. Para toda obligación significativa, la norma recomienda un actuario certificado en pasivos laborales (párr. 45.5.4). El reporte debe identificarlo y decir bajo qué norma se hizo.

Fuentes

- Ley Federal del Trabajo, texto vigente, última reforma DOF 14-05-2026. Cámara de Diputados.
- Ley del Impuesto sobre la Renta, texto vigente. Cámara de Diputados.
- Salarios mínimos 2026: Resolución del H. Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Diario Oficial de la Federación, 9 de diciembre de 2025.
- Salarios mínimos 2025: Resolución del mismo Consejo, Diario Oficial de la Federación, 19 de diciembre de 2024.
- NIF D-3, Beneficios a los empleados, texto del libro Normas de Información Financiera 2026. Consejo Mexicano de Normas de Información Financiera.

Para la valuación actuarial de estos pasivos: Dafel Consulting, despacho actuarial en México (NIF D-3, IAS 19 y US GAAP).