



Ciencia Latina
Internacional

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), mayo-junio 2024,
Volumen 8, Número 3.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i3

**RESERVA DE PASIVOS LABORALES COMO
RESPUESTA A LOS INCREMENTOS DE LA
REFORMA L.F.T. ARTÍCULOS 76 Y 78 Y
CUOTAS IMSS**

**LABOR LIABILITY RESERVE AS A RESPONSE TO
INCREASES IN THE L.F.T. REFORM, ARTICLES 76 AND 78,
AND IMSS CONTRIBUTIONS**

Rodrigo Isabeles Osorio

Tecnológico Nacional de México, México

Laura Elena Huerta Casillas

Tecnológico Nacional de México, México

Maria Esther Romero Valencia

Tecnológico Nacional de México, México

Maria de Jesus Bravo Robles

Tecnológico Nacional de México, México

Gloria Estela Cardenas Gomez

Tecnológico Nacional de México, México

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i1.16620

Reserva de Pasivos Laborales como Respuesta a los Incrementos de la Reforma L.F.T. Artículos 76 y 78 y Cuotas IMSS

Rodrigo Isabeles Osorio¹

rodrigo.io@cdguzman.tecnm.mx

<https://orcid.org/0009-0002-4502-5909>

Tecnológico Nacional de México / IT de
Ciudad Guzman, México

Laura Elena Huerta Casillas

laura.hc@cdguzman.tecnm.mx

<https://orcid.org/0009-0009-0536-2290>

Tecnológico Nacional de México / IT de
Ciudad Guzman, México

Maria Esther Romero Valencia

ma.rv@cdguzman.tecnm.mx

<https://orcid.org/0009-0009-9638-4363>

Tecnológico Nacional de México / IT de
Ciudad Guzman, México

Maria de Jesus Bravo Robles

maria.br@cdguzman.tecnm.mx

<https://orcid.org/0000-0002-3834-1877>

Tecnológico Nacional de México / IT de
Ciudad Guzman, México

Gloria Estela Cardenas Gomez

gloria.cg@cdguzman.tecnm.mx

<https://orcid.org/0000-0001-6076-1547>

Tecnológico Nacional de México / IT de
Ciudad Guzman, México

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se realizó con la finalidad de resaltar la importancia de constituir la Reserva de Pasivos Laborales, ya que la mayoría de las empresas desconocen la existencia y aplicación de estrategias financieras para cubrir las obligaciones contingentes y con ello, disminuir el impacto financiero que pueden llegar a tener estas organizaciones económicas. Se recopilaron elementos para evaluar los montos en base a una proyección calculada sobre el salario y prestaciones mínimas, mediante una encuesta se logró obtener datos cuantitativos a través de la técnica de muestreo aleatorio simple. Para enterar y cumplir con la rescisión de una relación laboral hacen uso de las utilidades acumuladas. Definitivamente la creación de la Reservas de Pasivos Laborales minimizará los riesgos derivados de una relación laboral.

Palabras clave: reserva de pasivos laborales, indemnizacion, prestaciones minimas de Ley

¹Autor principal

Correspondencia: laura.hc@cdguzman.tecnm.mx

Labor Liability Reserve as a Response to Increases in the L.F.T. Reform, Articles 76 and 78, and Imss Contributions

ABSTRACT

This research highlights the importance of establishing a Labor Liability Reserve, as most companies are unaware of financial strategies to cover contingent obligations and reduce their financial impact. Key elements were collected to assess the required amounts based on a projected calculation of minimum wage and minimum benefits. A survey using the simple random sampling technique provided quantitative data. Findings show that companies often use accumulated profits to meet severance obligations. Creating a Labor Liability Reserve will help minimize the risks associated with employment relationships.

Keywords: labor liability reserve, severance pay, minimum legal benefits

Artículo recibido 14 enero 2025

Aceptado para publicación: 18 febrero 2025



INTRODUCCIÓN

Provisionar la reserva de pasivos laborales es un aspecto de suma importancia para el ámbito contable y financiero de toda organización económica, representa una obligación que en un futuro debe ser registrada y valorada en su situación financiera. Para México, esta operación se rige por la Norma de Información Financiera NIF D-3, la cual establece los lineamientos para el reconocimiento, medición y revelación de obligaciones contingentes. Evaluar dichas obligaciones bajo esta norma radica en que permite a las empresas manifestar de manera correcta su situación financiera al igual que la capacidad real para cumplir las obligaciones a un periodo determinado. Emplear esta norma, garantiza mejor transparencia y comparabilidad de su información financiera, brindando certeza a los inversionistas y otros usuarios de la información una visión clara y precisa de la posición financiera de toda organización (Consejo Mexicano de Normas de Información Financiera, A.C., 2022).

Provisionar los pasivos laborales es de vital importancia ya que con ello se evita riesgos en la información financiera generada. El no evaluar de manera precisa estos pasivos, podrían subestimarse o sobreestimarse, lo cual provocaría una incorrecta toma de decisiones por parte de los inversionistas y otros interesados. Además, el incumplimiento de esta normativa contable puede generar sanciones legales y perjudicar la reputación y estabilidad de las organizaciones.

La NIF D-3, en México instituye que los pasivos laborales deben ser valuados utilizando el método de proyección unitaria, considerando las obligaciones individuales por cada uno de sus empleados y proyección a futuro. Con esta metodología se garantiza que cada colaborador sea tratado conforme a igualdad y de manera justa, reconociendo toda obligación laboral en forma adecuada.

Además, exige que las organizaciones económicas muestren la información relevante sobre la conformación de reservas en sus notas de los estados financieros, proporcionando detalles sobre los componentes empleados en la valuación, las tasas de descuento aplicadas y cualquier otro factor que pueda afectar la medición de los pasivos. Desarrollando estos factores se genera mayor transparencia y para los usuarios de la información valorar adecuadamente su solvencia y la capacidad para cumplir con sus obligaciones laborales. Otro aspecto relevante de la valuación de pasivos laborales bajo la NIF D-3 consiste en la actualización periódica de dicha valuación. La norma establece que las empresas deben revisar y ajustar sus cálculos de manera regular, al menos una vez al año, para reflejar cambios



en los supuestos y en las condiciones económicas y demográficas. Esto asegura que la valuación de los pasivos sea actualizada y refleje de manera precisa la realidad financiera de la empresa.

Los pasivos laborales son aquellos beneficios cuantificables monetariamente que los trabajadores van adquiriendo a lo largo del tiempo en toda organización económica tal como la antigüedad, adquiriendo que genera que cada vez les correspondan más derechos a un mediano y largo plazo. Estos derechos se convierten en obligaciones o pasivos para la empresa, como las indemnizaciones, las pensiones, y todos aquellos que en algún momento serán exigibles a la empresa por parte del trabajador. Las Obligaciones Laborales generan los Pasivos Laborales o Contingentes que normalmente no se reconocen (Peña Velázquez, 2009).

Los sujetos obligados directos son todas aquellas personas físicas/morales con actividad empresarial, que emitan estados financieros y que devengan obligaciones en su calidad de patrones por beneficios a los empleados (Consejo Mexicano de Normas de Información Financiera, A.C., 2022).

Actualmente por desconocimiento y debido a que no lo establece la Ley o normatividad, algunos contribuyentes no provisionan o crean la reserva de pasivos laborales como medio que pueda contrarrestar los incrementos aplicables por la Reforma de Ley (*Ley Federal del Trabajo*, 2024).

Para lograr un ahorro empresarial que favorecerá el pago de rubros de las disposiciones para la valuación y registro contable de obligaciones laborales por beneficios directos a corto y largo plazo, beneficios por terminación y beneficios al retiro derivados por la Ley. A excepción de las sociedades mercantiles que en su Art. 20 establecen salvo la sociedad por acciones simplificada, que toda utilidad neta deberá separar un cinco por ciento, como mínimo para formar un fondo de reserva legal (*Ley General de Sociedades Mercantiles*, 2018).

Al constituir una reserva fomentará cultura empresarial provisionando por lo menos del 5% de su resultado integral manifestado en sus Estados Financieros básicos como lo realizan los Fondos de Aseguramiento Agropecuario y Rural, que son “una asociación de productores agrícolas y/o ganaderos o de personas de nacionalidad mexicana que tengan su residencia en el medio rural, que tiene por objeto ofrecer protección mutualista y solidaria a sus socios a través de operaciones de seguros y coaseguros” (Agroasemex, s/f).



Estos Fondos de Aseguramiento solo podrán realizar las operaciones listadas con base en el Art. 31 de Ley (*Ley de Fondos de Aseguramiento Agropecuario y Rural*, 2005), en su Fracción II Constituir e invertir las reservas previstas en la Ley, permitirá minimizar erogaciones y no afectar sus flujos de operaciones. Contarán también con un Fondo Social que se integrará Art. 35 Fracción IV Del 70% de los remanentes obtenidos al final de cada ejercicio social o ciclo agrícola o ganadero según el caso.

Para este tipo de organizaciones con referencia en los artículos 34 y 35 de dicha Ley, establece que deberán constituir reservas técnicas: I.- Reserva de Riesgo en Curso, II.- Reserva Especial de Contingencia, III.- Fondo Social del cual se deriva; IV.- Pasivos Laborales Diversos. Con la determinación del Fondo Social, debiendo existir conocimiento y aprobación de la Asamblea General de Socios respecto a su constitución, incrementos y asignaciones específicas. Estos recursos podrán destinarse a incrementar las reservas técnicas, y puntualmente a crear reservas de pasivos laborales diversos (*Ley de Fondos de Aseguramiento Agropecuario y Rural*, 2005).

Las reservas técnicas son el dinero que las compañías aseguradoras y de reaseguros tienen que reservar para cumplir con las obligaciones derivadas de los contratos de seguros que han emitido. Es decir, es el dinero que se debe reservar para pagar las reclamaciones que puedan surgir en el futuro. Estas reservas técnicas tienen que ser suficiente para cubrir todas las pólizas que una compañía ha emitido, teniendo en cuenta el riesgo que esté asociado con ellas. (*¿Que son las reservas técnicas?*, s/f).

Las prestaciones nombradas por la Ley (*Ley Federal del Trabajo*, 2024) que tiene todo trabajador por decreto conocidas como mínimas de Ley se incrementaron, sin embargo, en su totalidad las empresas no están preparadas ni obligadas a constituir reserva alguna a excepción de las entidades sujetas a normativa de la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas (CNSF).

Esta investigación se realiza con fundamento a las legislaciones vigentes para el ejercicio 2023, determinando cuantitativamente montos e incrementos en pesos mexicanos que se derivan del número de trabajadores registrados al IMSS y su salario base de cotización.

El propósito de estudio es determinar el monto correspondiente a pagar derivado de la reforma a la Ley aplicables en dicho ejercicio y las alternativas que deben de ejecutar para cumplir con lo establecido por no haber implementado la creación de reserva de pasivos laborales.



El pasivo laboral se refiere a todas las deudas que genera durante el tiempo que la mente de obra forma y capital humano que pertenece a la empresa (Coto, 2019), se incluyen conceptos destacando los principales: Primas de antigüedad, Indemnizaciones, Jubilaciones y Pensiones.

Para calcular los pasivos laborales, se deben emplear los criterios de las Normas de Información Financiera (Peña Vélazquez, 2009), debe proyectarse y considerar la probabilidad de que un trabajador permanezca o llegue a la edad de retiro. Básicamente corresponde a un ahorro económico provisionado que se abonará a la actividad del trabajador por despido o jubilación (Lopez, 2022).

La reforma a la Ley (*Ley Federal del Trabajo*, 2024) específicamente para vacaciones pasó de 6 a 12 días por año de servicio; con esto la prima vacacional, las cuotas de seguridad social (IMSS e INFONAVIT) que corresponden al patrón se incrementarán gradualmente de 2023 a 2030, e irán del 3.15% al 11.875%, de acuerdo al salario base de cotización de los trabajadores Art. 168, fracción II, inciso a (Trx, 2022).

Con fundamento en el Art. 50, las indemnizaciones a que se refiere el Art 49 de la citada Ley (*Ley Federal del Trabajo*, 2024) y proyectando una relación de trabajo por tiempo indeterminado, consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados Fracción II; y el importe de tres meses de salario conforme a la Fracción III.

Un concepto tradicional del salario se describe como “la contraprestación debida por el empleador por la prestación de trabajo” Según (De Buen L, 2002) el salario es una obligación patronal necesaria que en muchos casos no retribuye trabajo efectivo, como cuando debe pagarse en situaciones en que el trabajador no labora (enfermedad, vacaciones, etc.). En tanto (Montenegro Baca, s/f) dice que “abarca el conjunto de ventajas o beneficios que obtiene el trabajador que presta trabajo subordinado, siempre que lo perciba por su trabajo y no para el trabajo, esto es, como consecuencia de un servicio prestado y no como medio para poder prestar este”.

En este orden, la Ley (*Ley Federal del Trabajo*, 2024), en el artículo 82, lo define como: “la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”, y el artículo 58, al definir la jornada, señala que “es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”. En base a estos dos preceptos, el alcance de dichos términos “por su trabajo” comprende no sólo desarrollar en



forma efectiva la actividad laboral, sino que también abarca, la disposición para trabajar y permanecer en la fuente de trabajo.

Para determinar el salario base de cotización hay dos métodos: a) Reducir las cantidades por día, b) Aplicar un factor como lo marca la Ley (*Ley del Seguro Social*, 2021). El Art. 27 define que el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

El aumento de las cuotas en los presupuestos financieros afectarán las finanzas de las organizaciones económicas (*Aumento de cuotas patronales al IMSS para 2023*, 2022), dicho efecto dependerá de los salarios y número de empleados registrados ante el IMSS con prestaciones de Ley (*Ley Federal del Trabajo*, 2024).

METODOLOGÍA

La investigación implementada en este artículo fue de carácter cualitativo y cuantitativo, se utilizó el método cualitativo ya que éste nos permitió examinar fuentes como Leyes, libros, revistas artículos importantes, entrevistas con las empresas para conocer el número de empleados que tiene cada una de ellas. Se utilizó el método cuantitativo, ya que este método nos permitió hacer la recolección de datos de las 57 PYMES y saber los porcentajes de empleados, de las obligaciones, así como de la antigüedad. La técnica que se aplicó es la encuesta, ya que nos ayudó a conocer el número de empleados con los que cuenta cada empresa, así como obligaciones que tiene ante sus trabajadores y ante las autoridades competentes. Se realizó de manera virtual mediante Google Forms, con el único fin de que el empresario pueda expresarse de manera personal y de conocer un poco más sobre las reformas a la Ley del Trabajo. Para esto se elaboró una sección de preguntas abiertas para que pudieran darnos su respuesta y de esta manera obtener datos estadísticos.

Para recabar información documental y de campo, se diseñó una encuesta como instrumento de recolección de datos. Mediante este instrumento se determinó la importancia de crear la reserva de pasivos laborales para las pequeñas y medianas empresas comerciales de Zapotlán El Grande Jalisco y su representación mediante una distribución normal la cual ilustre su comportamiento, argumentando la necesidad de creación de la reserva como respuesta a los incrementos derivados de la LTF.

Partiendo de esta delimitación y con base en el Directorio Estadístico Nacional de las Unidades Económicas DENEUE (INEGI, 2024), en Zapotlán el Grande Jalisco se encuentran 39 pequeñas empresas y 28 medianas empresas de diversos sectores económicos sumando 67 entidades u organizaciones.

Se determinó el tamaño de la muestra por medio del cálculo de muestreo aleatorio simple dada la formula (Mason D. R, Lind D.A, Marchal W.G, 2006):

$$n = \frac{N * Z\alpha^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z\alpha^2 * p * q} \quad (1)$$

$$n = \frac{67 * (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}{(0.05)^2 * (67 - 1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5} = 57.17 = 57$$

Mediante el presente artículo técnico científico se pretende destacar la importancia de la creación de las reservas de pasivos laborales como respuesta a los incrementos aplicables a partir del ejercicio 2023 y el actual 2025, correspondientes a la LFT y cuotas IMSS, se diseñaron reactivos atacando dichas temáticas, presentando a los encuestados las siguientes cuestiones:

- ¿Cuántos empleados conforman su empresa?
- ¿Cuál es la antigüedad en años laborados de sus empleados?
- ¿Cuáles son las causas principales de terminación de la relación laboral con sus empleados?
- ¿Cuál es el origen de los recursos para cumplir con la obligación de terminación de las relaciones laborales con sus empleados?
- ¿Conoce el contenido de los artículos 76 y 78 de la Ley Federal de Trabajo?
- ¿Sabía que el 01 de enero del 2023 entró en vigor la reforma a la Ley Federal del Trabajo (Artículo 76) para aumentar el periodo vacacional de los trabajadores?
- ¿Sabe cuáles son las obligaciones que como patrón le corresponden con esta nueva reforma?
- ¿Conoce el impacto financiero y económico que dicha reforma traerá a su empresa?
- ¿Tiene preparada alguna estrategia, que contrarreste los efectos causados por la reforma, a largo plazo?
- ¿Tiene conocimiento acerca de la integración de una reserva de pasivos como una estrategia para afrontar la reforma?



- ¿Le interesa conocer más sobre cómo aplicar esta reserva?

Por este medio, se generó la información y resultados de la aplicación de la encuesta mediante los cuales es posible valorar la creación de la reserva de pasivos laborales.

Se determinó un cálculo en empresas con trabajadores registrados al IMSS que cuentan con prestaciones de Ley para determinar el monto de erogaciones correspondiente del ejercicio 2021 contra el resultante de los incrementos de la reforma laboral ejercicio 2025. Además, para recopilar información se listan las prestaciones mínimas de Ley, se determinaron el impacto del incremento 2021 vs 2025, redacción de reactivos, elaboración de reactivos en Microsoft Forms y aplicación de la encuesta.

Prestaciones mínimas de Ley (*Ley Federal del Trabajo, 2024*).

Tabla 1. Prestaciones mínimas de ley.

Prestaciones mínimas de Ley	2021	2025
Aguinaldo	15 días	15 días
Vacaciones	6 días	12 días
Prima vacacional	25%	25%
Prima de antigüedad	12 días a partir de 15 años	12 ías a partir de 15 años

Impactos con base en las prestaciones mínimas de Ley (*Ley Federal del Trabajo, 2024*).

Tabla 2. Impacto de las prestaciones mínimas de ley.

Prestaciones mínimas de Ley	2021	2025	Incremento
Salario	\$ 141.70	\$ 278.80	1.97 veces
Aguinaldo	\$ 2,125.50	\$ 4,182.00	1.97 veces
Vacaciones	\$ 849.00	\$ 3,345.60	3.94 veces
Prima vacacional	\$ 212.25	\$ 836.40	3.94 veces
Prima de antigüedad	\$ 25,506.00	\$ 50,184.00	1.97 eces

Cálculo de indemnizaciones

Tabla 3. Calculo de indemnizaciones.

Indemnización tiempo indeterminado	2021 (1 año de servicio)	2025 (1 año de servicio)
Art. 50 LFT Fracc II	\$ 2,834.00	\$ 5,576.00
Art. 50 LFT Fracc III	\$ 12,753.00	\$ 25,092.00
Prima de antigüedad (a partir de 15 años)	\$ 25,506.00	\$ 50,184.00

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados de la investigación incluyen un cálculo y análisis estadístico que arroja un monto en términos monetarios de las erogaciones a pagar derivada por el número de trabajadores registrados y su salario.

El instrumento de recopilación de información fue aplicado a los dueños, socios o accionistas, departamentos, jefes, gerentes de las áreas: contabilidad, administración o finanzas. Por lo que la información obtenida y resultados fueron contextualizados y comprendidos ampliamente ya que son ellos los encargados del manejo y operación de las organizaciones.

Las pequeñas y medianas empresas de Zapotlán El Grande Jalisco que se conforman con 30 empleados representan un 54%, con hasta 60 empleados el 35% y un 11% cuenta con hasta 60 empleados.

Para determinar los montos e indemnización en base a la antigüedad en años laborados, se encontró que las PYMES con 6 y hasta 10 años corresponden a un 49%, para más de 10 años laborados el 28% y hasta 5 años el 23%. Proyectando una indemnización a pagar por \$ 124,696.00 calculada a 8 años con base 2021 y de \$ 245,344.00 para el 2025, con fundamento en los incrementos de la LFT, representando un 1.97 veces.

Las causas principales de terminación de una relación laboral corresponden: por mutuo consentimiento 21.65%, terminación de obra o vencimiento de contrato 19%, incapacidad física o mental 9% y rescisión de las relaciones de trabajo el 7%. Para enterar y cumplir dicha obligación las empresas aplican una disminución de sus utilidades representando el 53% de las PYMES, el 33% gestionan un financiamiento externo y el 14% venden un activo, a pesar de conocer la entrada en vigor de la reforma al Art. 76 de la

LFT en un 84% sobre el aumento del periodo vacacional.

Esto representa que el 70% de las PYMES conoce el impacto financiero y económico que la reforma traerá hacia su organización. De la recolección de las 57 PYMES encuestadas el 42% de ellas no cuenta con el conocimiento acerca de la integración de una reserva de pasivos laborales como estrategia para afrontar la reforma citada.

ILUSTRACIONES, TABLAS, FIGURAS.

Reforma Artículos 76 y 78 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de vacaciones.

Tabla 4. De las vacaciones

Años Laborados	Días de Vacaciones
1 Año	12 días
2 Años	14 días
3 Años	16 días
4 Años	18 días
5 Años	20 días
De 6 A 10 Años	22 días
De 11 A 15 Años	24 días
De 16 A 20 Años	26 días
De 21 A 25 Años	28 días
De 26 A 30 Años	30 días
De 31 A 35 Años	32 días

La aportación patronal por cesantía y vejez se incrementará de manera gradual y de acuerdo al **S.B.C.** de cada trabajador.

Tabla 5. Salario base de cotización.

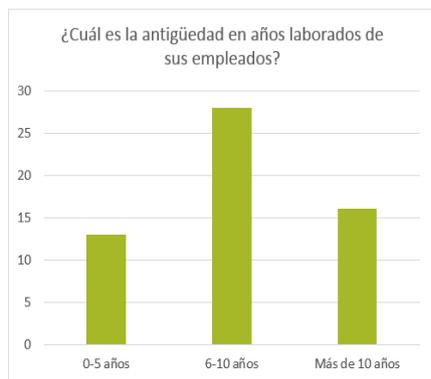
Salario base de cotización ante IMSS	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
1.0 SM*	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%	3.150%
1.01 a 1.5 UMA**	3.281%	3.413%	3.544%	3.676%	3.807%	3.939%	4.070%	4.202%
1.51 a 2 UMA	3.575%	4.000%	4.426%	4.851%	5.276%	5.701%	6.126%	6.552%
2.01 a 2.5 UMA	3.751%	4.353%	4.954%	5.556%	6.157%	6.759%	7.360%	7.962%

2.51 a 3 UMA	3.869%	4.588%	5.307%	6.026%	6.745%	7.464%	8.183%	8.902%
3.01 a 3.5 UMA	3.953%	4.756%	5.559%	6.361%	7.164%	7.967%	8.770%	9.573%
3.51 a 4 UMA	4.016%	4.882%	5.747%	6.613%	7.479%	8.345%	9.211%	10.077%
4.01 en adelante	4.241%	5.331%	6.422%	7.513%	8.603%	9.694%	10.784%	11.875%

* Salario Mínimo

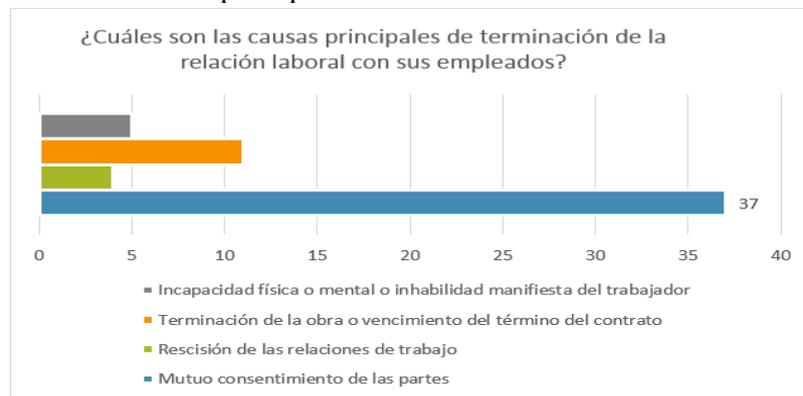
** Unidad de Medida y Actualización

Grafica 1. Antigüedad en años de los empleados.



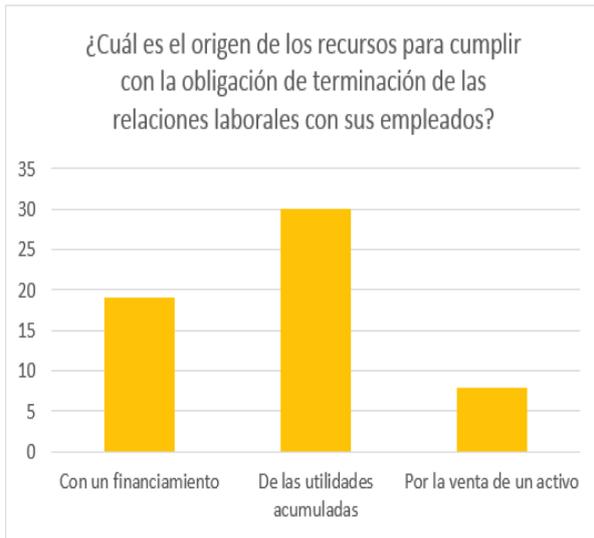
Fuente: Encuesta a PYMES Sur de Jalisco, Año 2024.

Grafica 2. Causas principales de la terminación de la relación laboral.



Fuente: Encuesta a PYMES Sur de Jalisco, Año 2024.

Grafica 3. Origen de los recursos.



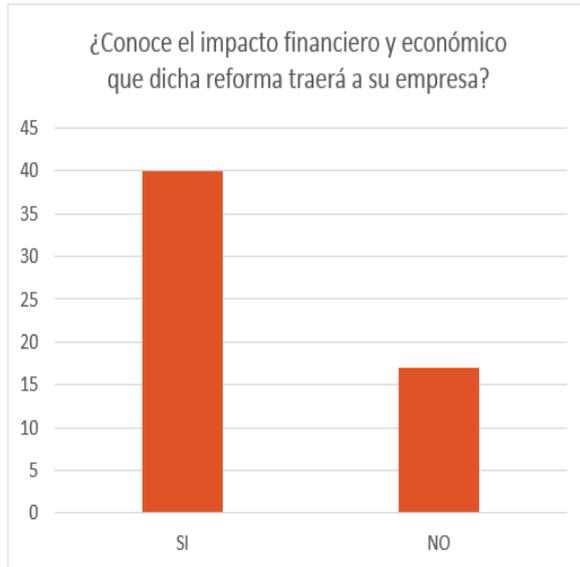
Fuente: Encuesta a PYMES Sur de Jalisco, Año 2024.

Grafica 4. Conocimiento de la reforma a LFT.



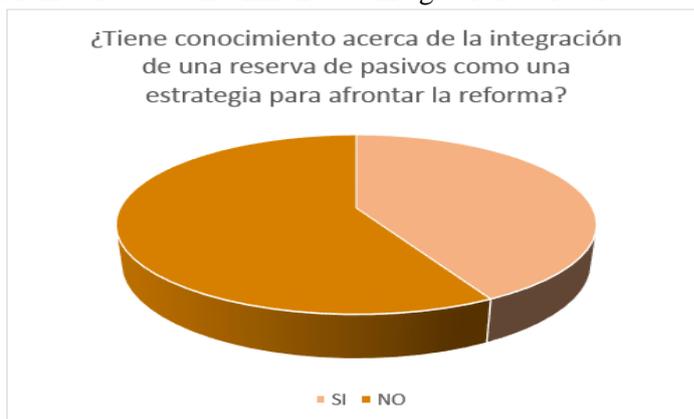
Fuente: Encuesta a PYMES Sur de Jalisco, Año 2024.

Grafica 5. Impacto financiero y económico.



Fuente: Encuesta a PYMES Sur de Jalisco, Año 2024.

Grafica N° 6. Conocimiento de integración de reservas.



Fuente: Encuesta a PYMES Sur de Jalisco, Año 2024.

Tabla 6. Presentación de la cuenta de Pasivos Laborales
Estado de Situación Financiera

200	Pasivo
210	Reservas Técnicas
211	De Riesgos en Curso
212	Vida
213	Accidentes y Enfermedades
214	Daños
215	Fianzas en Vigor
216	De Obligaciones Contractuales
217	Por Siniestros y Vencimientos
218	Por Siniestros Ocurridos y No Reportados
219	Por Dividendos sobre Pólizas

220	Fondos de Seguros en Administración
221	Por Primas en Depósito
222	De Previsión
223	Previsión
224	Riesgos Catastróficos
225	Contingencia
226	Especiales
227	Reservas para Obligaciones Laborales

Fuente: Normativa de la CNSF.

CONCLUSIONES

La creación de la Reserva de Pasivos Laborales es fundamental para enfrentar las erogaciones derivadas por una contratación laboral conforme a Ley. Aplicar en la cultura empresarial dicha reserva ofrece solvencia económica en un largo plazo, prevé descapitalización alguna. Mediante los resultados calculados se comparó el ejercicio 2021 contra una proyección del 2025 bajo los conceptos relacionados: salario, prestaciones mínimas de Ley e indemnización. El salario diario integrado y las cuotas IMSS impactan como una consecuencia del incremento que representa 1.97 veces. Los montos e incrementos que se derivan por la reforma laboral son obligatorios y afecta directamente a la utilidad acumulada de las organizaciones económicas por tal razón el constituir la reserva objeto de estudio minimiza los riesgos derivados por la relación laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agroasemex. (s/f). ¿Que es un Fondo de Aseguramiento? DOF.

https://www.gob.mx/agroasemex/documentos/presentacion-y-actualizacion-de-fondos-de-aseguramiento-2016#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9*20es%20un%20Fondo%20de%20Aseguramiento%3F&text=Asociaci%C3%B3n%20de%20productores%20agr%C3%ADcolas%20y,personalidad%20jur%C3%ADdica%20y%20patrimonio%20propio.

Aumento de cuotas patronales al IMSS para 2023. (2022, octubre 8). EL DEBATE.

<https://www.debate.com.mx/opinion/Aumento-de-cuotas-patronales-al-IMSS-para-2023-20221008-0009.html>



Consejo Mexicano de Normas de Información Financiera, A.C. (2022). Normas de Información Financiera. Instituto Mexicano de Contadores Públicos.

Coto, D. (2019, octubre 8). ¿Qué es el pasivo laboral y para qué sirve? el Contribuyente.

<https://www.elcontribuyente.mx/2019/10/que-es-el-pasivo-laboral-y-para-que-sirve/>

De Buen L, N. (2002). Derecho del Trabajo (Decimo Sexta Edicion Actualizada). Porrúa.

Ley de Fondos de Aseguramiento Agropecuario y Rural. (2005, mayo 13). DOF.

Ley del Seguro Social. (2021, abril 23). DOF.

https://portalhcd.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/PortalWeb/Leyes/Vigentes/PDF/92_230421.pdf

Ley Federal del Trabajo. (2024, septiembre 30).

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft.htm>

Ley General de Sociedades Mercantiles. (2018, junio 14). DOF.

Lopez, J. (2022, agosto 22). Pasivo laboral: El “colchón” económico de la empresa. Grupo IOE.

<https://www.grupoioe.es/pasivo-laboral/>

Mason D. R, Lind D.A, Marchal W.G. (2006). Estadística para Administración y Economía (Decima). ALFAOMEGA Grupo Editor, SA de CV.

Montenegro Baca, J. (s/f). Derecho Latinoamericano del Trabajo.

Peña Vélazquez, J. E. (2009, enero 27). NIF D-3. IMEF.

¿Que son las reservas técnicas? (s/f). <https://reaseguros.es/blog/que-son-las-reservas-tecnicas-y-por-que-son-necesarias-en-el-reaseguro#:~:text=Las%20reservas%20t%C3%A9cnicas%20son%20el%20dinero%20que%20las%20reclamaciones%20que%20puedan%20surgir%20en%20el%20futuro.>

Trx, I. (2022, noviembre 9). Aumentos en las cuotas del IMSS 2023. Grupo Sistemas.

<https://sistemascc.com.mx/blog/aumentos-en-las-cuotas-del-imss-2023/>

