



Mi Universidad

Ensayo.

Nombre del Alumno: Thaire Joany López López.

Nombre del tema: Régimen fiscal de la empresa, y derecho laboral y legislación aplicable.

Parcial: I

Nombre de la Materia: Derecho Corporativo.

Nombre del profesor: Lic. Raúl Ramírez Cantoral.

Nombre de la Licenciatura: Derecho.

Cuatrimestre: 5to.

Pichucalco, Chiapas. A 08 de marzo del 2025.

Introducción.

En el presente trabajo abordaremos un tema importante acerca del régimen fiscal de una empresa, y sobre los derechos laborales y que legislación son aplicable en ellos.

Es importante mencionar que el régimen fiscal de una empresa se refiere al conjunto de normas y disposiciones que regulan la relación entre la empresa y el Estado en materia de impuestos y contribuciones. A continuación, encontrara información más a profundidad acompañada de un punto de vista en particular basándome en las investigaciones previamente realizadas en diversas fuentes.

Es importante mencionar que dentro del presente trabajo encontrara información de subtemas que van de la mano con el tema central como derechos de los trabajadores, y donde se encuentran regulados. Esperando que la información presentada le sea de su agrado y utilidad.

Régimen fiscal de la empresa, y derecho laboral con su legislación aplicable.

El régimen fiscal de una empresa se refiere al conjunto de normas y disposiciones que regulan la relación entre la empresa y el Estado en materia de impuestos y contribuciones. A continuación, se presenta una visión general del régimen fiscal de una empresa:

Con referente a los impuestos

Impuesto sobre la Renta (ISR): Es el impuesto que se aplica a la utilidad obtenida por la empresa en un ejercicio fiscal.

Impuesto al Valor Agregado (IVA): Es el impuesto que se aplica a las ventas de bienes y servicios que realiza la empresa.

Impuesto Especial sobre Producción y Servicios (IEPS): Es el impuesto que se aplica a la producción y venta de ciertos bienes y servicios, como bebidas alcohólicas y tabacos.

Cuando hablamos de contribuciones

Contribuciones de Seguridad Social: Son las contribuciones que la empresa debe pagar por sus trabajadores para financiar los programas de seguridad social.

Contribuciones de INFONAVIT: Son las contribuciones que la empresa debe pagar para financiar los programas de vivienda para los trabajadores.

Otras obligaciones fiscales

Presentación de declaraciones: La empresa debe presentar declaraciones de impuestos y contribuciones en los plazos establecidos por la ley.

Pago de impuestos y contribuciones: La empresa debe pagar los impuestos y contribuciones que se le han determinado.

Mantenimiento de registros: La empresa debe mantener registros y documentación que respalden sus operaciones y transacciones.

Así también, se encuentran los beneficios fiscales, como:

Deducciones: La empresa puede deducir ciertos gastos y expensas de su utilidad para reducir su impuesto sobre la renta.

Créditos fiscales: La empresa puede obtener créditos fiscales por ciertas actividades o inversiones que realice.

Exenciones: La empresa puede estar exenta de ciertos impuestos o contribuciones por ley o por acuerdos con el Estado.

Por otra parte, una sociedad de capital variable (SCV) es un tipo de sociedad mercantil que se caracteriza por tener un capital social que puede variar en función de las necesidades de la empresa. A continuación, se presenta las características y ventajas de una sociedad de capital variable:

Las características serian:

Capital social variable: El capital social de una SCV puede aumentar o disminuir sin necesidad de modificar los estatutos de la sociedad.

Acciones sin valor nominal: Las acciones de una SCV no tienen un valor nominal fijo, lo que permite que el capital social varíe sin necesidad de emitir nuevas acciones.

Libre transmisibilidad de acciones: Las acciones de una SCV pueden ser transmitidas libremente sin necesidad de autorización de la sociedad.

Como ventajas las siguientes.

Flexibilidad en la gestión del capital: Una SCV permite a los accionistas y a la administración de la sociedad tener una mayor flexibilidad en la gestión del capital, ya que pueden aumentar o disminuir el capital social según las necesidades de la empresa.

Menor burocracia: La creación y el funcionamiento de una SCV requieren menos trámites y formalidades que otras formas de sociedad mercantil.

Mayor capacidad para atraer inversión: La flexibilidad en la gestión del capital y la libre transmisibilidad de acciones pueden hacer que una SCV sea más atractiva para los inversores.

Como desventajas las siguientes:

Mayor complejidad en la contabilidad: La variabilidad del capital social y la libre transmisibilidad de acciones pueden hacer que la contabilidad de una SCV sea más compleja que la de otras formas de sociedad mercantil.

Mayor riesgo para los accionistas: La variabilidad del capital social y la libre transmisibilidad de acciones pueden hacer que los accionistas de una SCV estén expuestos a un mayor riesgo que los accionistas de otras formas de sociedad mercantil.

En resumen, se puede decir que una sociedad de capital variable es un tipo de sociedad mercantil que ofrece flexibilidad en la gestión del capital y mayor capacidad para atraer inversión, pero también puede presentar mayor complejidad en la contabilidad y mayor riesgo para los accionistas.

La disolución y liquidación de una sociedad es el proceso por el cual se pone fin a la existencia de la sociedad y se distribuyen sus activos entre los socios o acreedores. A continuación, te presento los pasos y consideraciones clave en la disolución y liquidación de una sociedad:

Como causas de disolución encontramos las siguientes:

Decisión de los socios: La disolución de la sociedad puede ser decidida por los socios mediante una asamblea general extraordinaria.

Falta de objeto social: Si la sociedad ya no tiene objeto social o éste ha sido cumplido, puede ser disuelta.

Insolvencia: Si la sociedad es insolvente y no puede pagar sus deudas, puede ser disuelta.

Pasos para la disolución y liquidación serían los siguientes:

1. Decisión de disolución: Los socios o la asamblea general extraordinaria deciden disolver la sociedad.
2. Nombramiento de liquidadores: Se nombran liquidadores que serán responsables de la liquidación de la sociedad.
3. Inventario de activos y pasivos: Los liquidadores realizan un inventario de los activos y pasivos de la sociedad.
4. Pago de deudas: Los liquidadores pagan las deudas de la sociedad con los activos disponibles.
5. Distribución de activos: Los activos restantes se distribuyen entre los socios según su participación en la sociedad.
6. Cancelación de registros: Se cancelan los registros de la sociedad en el Registro Mercantil y otros registros relevantes.

Consideraciones clave que se deben de tener en cuenta, entrarían las siguientes:

Cumplimiento de leyes y regulaciones: La disolución y liquidación de la sociedad deben cumplir con las leyes y regulaciones aplicables.

Protección de los derechos de los socios y acreedores: La disolución y liquidación de la sociedad deben proteger los derechos de los socios y acreedores.

Transparencia y rendición de cuentas: La disolución y liquidación de la sociedad deben ser transparentes y rendir cuentas a los socios y acreedores.

Cuando hablamos de derecho laboral nos referimos al conjunto de normas y principios que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores. A continuación, se presenta una visión general del derecho laboral y la legislación aplicable en México:

Fuentes del derecho laboral

Como primordial la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: La Constitución establece los derechos y garantías de los trabajadores, como el derecho a la jornada de trabajo, el salario mínimo y la protección contra el despido injustificado.

Ley Federal del Trabajo: Esta ley regula las relaciones laborales en el sector privado y establece las normas para la contratación, el trabajo, la remuneración y la seguridad social de los trabajadores.

Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social: Esta ley regula el sistema de seguridad social en México y establece las normas para la afiliación, el pago de cuotas y la prestación de servicios de salud y pensiones.

Ley del Instituto Nacional de la Vivienda para los Trabajadores: Esta ley regula el sistema de vivienda para los trabajadores y

establece las normas para la adquisición y financiamiento de viviendas.

Como principios del derecho laboral serían los siguientes:

Igualdad de trato: Los trabajadores deben ser tratados de manera igual y sin discriminación por razones de edad, sexo, raza, religión o condición social.

No discriminación: Los empleadores no pueden discriminar a los trabajadores por razones de edad, sexo, raza, religión o condición social.

Libertad sindical: Los trabajadores tienen derecho a formar sindicatos y a negociar colectivamente con los empleadores.

Protección contra el despido injustificado: Los trabajadores tienen derecho a una protección contra el despido injustificado y a una indemnización en caso de despido injustificado.

Como trabajadores también se tiene derechos, uno de ellos serían los que a continuación se mencionan:

Derecho a la jornada de trabajo: Los trabajadores tienen derecho a una jornada de trabajo de ocho horas diarias y 48 horas semanales.

Derecho al salario mínimo: Los trabajadores tienen derecho a un salario mínimo que les permita cubrir sus necesidades básicas.

Derecho a la seguridad social: Los trabajadores tienen derecho a la seguridad social, que incluye la protección contra enfermedades, accidentes y la vejez.

Derecho a la protección contra el despido injustificado: Los trabajadores tienen derecho a una protección contra el despido injustificado y a una indemnización en caso de despido injustificado.

Conclusión.

Sin duda alguna este tema es de suma importancia y abarca una extensa información, ya que de una investigación realizada aparecen nuevas inquietudes que nos lleva a nueva investigación, como sucedió en el caso de este tema. Y gracias al trabajo realizado tengo conocimiento acerca de estos temas.

En conclusión, el derecho laboral es nos ayudan a regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, con el objetivo de proteger los derechos y garantías de los trabajadores. Es importante mencionar que la Constitución Política de los Estados Unidos, y la Ley Federal del Trabajo son los encargados de regular estos derechos.

Bibliografía.

Antología UDS Derecho Corporativo.

<https://www.conceptos.juridico.com>

<https://www.conceptos.unam.com>

<https://www.scielo.com>