

TALLER DE PRACTICAS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL

Pérez Chávez • Fol Olguín

El Derecho del trabajo nació a partir de la necesidad de establecer un equilibrio entre los factores de producción (capital y trabajo). Sin embargo, el hecho de procurar las necesidades de los trabajadores no significa que se desatiendan los derechos y garantías de los patrones. De ahí que la Ley Federal del Trabajo determine la normatividad a seguir para que las relaciones laborales se establezcan con equidad.

A través de esta obra los estudiantes, profesionistas, patrones y trabajadores conocerán, principalmente, las nuevas modalidades de contratación; las reglas aplicables al periodo de prueba; las normas reguladoras de las condiciones generales del trabajo; las disposiciones relativas a la prohibición del trabajo para los menores de 15 años; y diversas restricciones para el trabajo de los menores de 18 años. Los derechos de las mujeres embarazadas y el permiso de paternidad de cinco días laborales o, en su caso, por la adopción de un infante. El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas; la contratación de trabajadores extranjeros; el tratamiento laboral a los comisionistas, sin olvidar a los intermediarios laborales (mejor conocidos como outsourcing); entre otras cuestiones.

Asimismo, se analizan las disposiciones de la Ley de Ayuda Alimentaria para los Trabajadores y su respectivo reglamento. En materia de seguridad social se abunda sobre las obligaciones que los patrones deben cumplir cuando afilian a sus trabajadores al IMSS, considerando el salario base de cotización para enterar, de manera correcta, las cuotas obrero-patronales. Adicionalmente, se ha incluido un capítulo específico para analizar el estímulo fiscal al pago de dichas cuotas ante el Instituto y así incentivar la adhesión al régimen de incorporación fiscal (RIF).



Abreviaturas	27
Introducción	29

Capítulo I

Generalidades del Derecho del trabajo

Principios generales	35
El Derecho del trabajo y los principios constitucionales.	35
Origen y estructura de la Ley Federal del Trabajo	36
Características del Derecho del trabajo.	37
Principales conceptos	38
Autoridades del trabajo.	41
Secretaría del Trabajo y Previsión Social	41
Dirección de inspección del trabajo	43

Capítulo II

Relaciones individuales de trabajo

La relación laboral y sus formalidades	51
Requisitos de los contratos de trabajo	52
Modalidades de los contratos establecidas en la LFT	52
Contrato por obra determinada	53
Contrato por tiempo determinado	53
Contrato por tiempo indeterminado	54
Periodo de prueba en el contrato por tiempo indeterminado.	54
Contrato de trabajo para capacitación inicial	55
Contrato de trabajo por tiempo indeterminado en labores discontinuas o de temporada	57
✧ Formato de contrato individual de trabajo por obra determinada	58
✧ Formato de contrato individual de trabajo por temporada (incluye periodo de prueba)	64
✧ Formato de contrato individual de trabajo por capacitación inicial.	72
Modificación de las condiciones generales de trabajo.	79
¿Cuándo es admisible la modificación de las condiciones de trabajo?	79
Requisitos para modificar las condiciones de trabajo	80
Elaboración del convenio	80
Ratificación del convenio ante la JCA.	82
Informe de la modificación al IMSS	82

✧ Formato de convenio que modifica las condiciones laborales de la empresa	84
Suspensión temporal de las relaciones individuales de trabajo	87
Por enfermedad contagiosa del trabajador	87
Incapacidad por enfermedad general del trabajador	89
Prisión preventiva del trabajador	89
Arresto del trabajador.	90
Desempeño de servicios y cargos públicos	90
Designación de los trabajadores como representantes ante organismos estatales y diversas autoridades	91
Documentación incompleta	91
Conclusión de temporada	91
Declaratoria de contingencia sanitaria	92
Efectos de la suspensión en el cómputo de la antigüedad	92
Extinción de las relaciones laborales	95
Rescisión de la relación laboral por parte del trabajador	98
Rescisión patronal de las relaciones de trabajo	101
Causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón	101
Engaño del trabajador	101
Faltas de probidad y honradez por parte del trabajador	102
Agredir a los compañeros de trabajo	103
Cometer actos contra el patrón, sus familiares o representantes	104

Dañar intencionalmente la maquinaria o equipo de trabajo	104
Dañar por descuido la maquinaria o equipo de trabajo	105
Poner en riesgo la seguridad del centro laboral	105
Cometer actos inmorales, de hostigamiento y/o acoso sexual	106
✓ Conductas que pueden constituir hostigamiento y acoso sexual	107
Revelación de secretos de fabricación	107
Faltas injustificadas.	108
Insubordinación del trabajador	109
No adoptar las medidas preventivas de seguridad y salud en el trabajo	109
Asistir en estado inadecuado al trabajo.	110
Cumplir con pena de prisión impuesta	110
Otras	111
Aplicación de actas administrativas de investigación como prueba ante una rescisión laboral justificada	111
Formalidades por cumplir para levantar un acta administrativa de investigación	112
Importancia de los testigos	114
Acta administrativa de investigación como herramienta para aplicar la rescisión laboral sin responsabilidad para el patrón.	114
El acta administrativa como medio de probanza patronal	115
◇ Formato de acta administrativa de investigación	117
Formalidades para comunicar la rescisión	119
Consecuencia por no comprobar la causal de rescisión. Pago de salarios caídos hasta por 12 meses	120
Improcedente, el pago de salarios vencidos en caso de muerte del trabajador	122
Sanción a abogados, litigantes o representantes que propicien dilación u obstaculización del proceso de resolución del juicio.	123

Sanción a servidores públicos que propicien la dilación del proceso	123
✧ Formato de aviso de rescisión del contrato de trabajo.	124
✧ Formato de aviso de rescisión del contrato de trabajo a la JCA ante la negativa del trabajador para recibirlo	125
Rescisión de las relaciones laborales por parte del trabajador	127
Causas de rescisión sin responsabilidad para el trabajador	127
Engaño del patrón	127
Falta de probidad u honradez, actos de violencia, hostigamiento y/o acoso sexual del patrón o personas relacionadas.	127
✓ Conductas que pueden constituir hostigamiento y acoso sexual	129
Reducir el salario o cambiar su lugar de pago	130
No pagar los salarios en la fecha convenida	131
Provocar perjuicios en herramientas	132
Falta de seguridad e higiene en los centros de trabajo	132
Atentar contra la dignidad del trabajador	132
Causas análogas	132
Aviso de rescisión de la relación de trabajo y plazo para que el trabajador se separe de su trabajo	133
Diferencia entre finiquito y liquidación	135
Inconstitucional, el límite a los salarios vencidos	137
Salario base para calcular la indemnización patronal	138
Prima de antigüedad	138
Indemnización que corresponde al trabajador cuando es éste quien rescinde la relación laboral	139
Caso Práctico 1	
➤ Determinación del monto de indemnización, finiquito y prima vacacional correspondiente a un trabajador por despido injustificado	142

◇ Formato de recibo de finiquito que podra adaptarse a los requerimientos particulares de la empresa que lo aplique.	151
◇ Formato del recibo de liquidación que podra ser utilizado por los patrones, adaptándolo a sus necesidades particulares	153
Comprobantes fiscales digitales a través de Internet o Factura Electrónica (CFDI).	154
Terminación de las relaciones laborales	157
Renuncia	157
Finiquito	160
Convenio del término voluntario de las relaciones laborales	162
Casos en que se requiere firmar convenio con los trabajadores.	162
◇ Formato de renuncia firmada y ratificada por el trabajador que incluye además su huella digital	166
◇ Formato de recibo de finiquito para dar por terminada la relación de trabajo	167
◇ Formato de carta convenio dirigida al presidente de la JCA para su ratificación al dar por terminada la relación de trabajo	168
Procedimiento para ratificar el convenio.	170
◇ Formato de acta de ratificación de convenio elaborada por la junta de conciliación y arbitraje	171
Convenio de finiquito privado	173
◇ Formato de convenio en el que se da por terminado el contrato y/o relación laboral	174

Capítulo III

Derechos y obligaciones de los patrones y de los trabajadores

Derechos y obligaciones que surgen con el vínculo laboral	179
Obligaciones periódicas	184
Pago de salarios	184
Expedición de constancia de días trabajados	185
Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.	186
Pago de aguinaldo	186
Periodo anual de vacaciones y pago de la prima vacacional correspondiente	187
Cómputo y pago de horas extras	187
Obligatoriedad de llevar nóminas y listas de raya en las empresas	188
Comprobantes fiscales digitales a través de Internet o Factura Electrónica (CFDI).	189
Conservación y contenido de las nóminas	190
Tipos de nómina que existen	191
Conceptos que forman parte de las nóminas	192
Percepciones	192
✓ Salarios	192
✓ Días de descanso	192
✓ Horas extras	193
✓ Becas educacionales.	193
Deducciones	194
✓ Adeudos por diversos conceptos	194
✓ Cuota obrera	194
Impuesto sobre la renta	195

Constancias de días laborados	196
Integración de comisiones mixtas	196
Seguridad, salud y medio ambiente de trabajo	197
✓ Sistema de avisos de accidentes de trabajo (SIAAT)	198
✓ Sistema para informar a la autoridad del trabajo el nivel de cumplimiento de las condiciones generales de trabajo, capacitación y adiestramiento y seguridad y salud que prevalecen en los centros de trabajo (CUMPLILAB)	202
Capacitación, adiestramiento y productividad	203
✓ Normatividad en materia de capacitación y productividad	204
Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa	207
Cuadro general de antigüedades	208
Reglamento Interior de Trabajo	208
Otras obligaciones	209
Permitir inspecciones de trabajo	209
Conservar documentación para exhibirla en casos de controversia	209
Celebrar y revisar contratos laborales	210
Becar a uno o más trabajadores, para que realicen estudios técnicos, industriales o prácticos	211
Proporcionar protección a las mujeres embarazadas y menores de edad	212

Capítulo IV

Condiciones generales de trabajo

Formalidades de la relación laboral	217
Jornada de trabajo	217

Prolongación de la jornada de trabajo	218
Retribución de las horas extras	218
Días de descanso	219
Descanso semanal	219
Retribución en caso de laborar en los días de descanso semanal	219
Descanso obligatorio	220
Retribución por laborar los días de descanso obligatorio o festivos	220
Vacaciones y prima vacacional	221
Prima vacacional	223
Evidencia patronal suficiente del pago de las prestaciones al trabajador	224
Descuentos	225
Formato y contenido del recibo	227
Sanciones por no conceder vacaciones	227
Comprobantes fiscales (CFDI)	227
Forma de pago en los CFDI	229
Aguinaldo	231
Salario base del cálculo	232
Cuando se establece salario específico o fijo como remuneración diaria	232
Cuando se trate de percepciones variables	233
Cuando los trabajadores perciben salario mixto	234
Días por considerar para determinar el aguinaldo	236
Cálculo del aguinaldo para trabajadores eventuales	238

Cálculo proporcional de días de aguinaldo por el tiempo laborado	238
¿Es posible pagar el aguinaldo conforme se devengue?	239
Prescripción para demandar el pago	240
Consecuencias por la falta de pago o liquidación posterior al plazo establecido	241
El salario y las normas protectoras	243
Protección para evitar abusos patronales	243
Determinación del salario	243
Forma de pago	245
Plazo y lugar de pago	246
Descuentos al salario.	246
Descuentos a salarios superiores al mínimo	247
Suspensión del pago	249
Otras protecciones	249
Protección del salario sobre los acreedores del patrón	249
Protección al salario contra abusos del patrón	250
Protección en contra de los acreedores del trabajador	250
Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa	253
Sujetos obligados al reparto de utilidades	254
Sujetos exentos de realizar el reparto de utilidades	254
Consideraciones previas al reparto	255
Entrega de copia de la declaración a los trabajadores	256
Revisión de los anexos de la declaración.	256

Objeciones a la declaración anual	257
Valoración de la información en poder de la autoridad fiscal	257
Plazos por considerar en el reparto	258
Periodo de entrega	259
Trabajadores con derecho a reparto	259
Trabajadores sin derecho a reparto	260
Descuentos permitidos en la PTU	261
Integración de la comisión mixta para el reparto de la PTU	261
Procedimiento para elaborar el proyecto de reparto de utilidades	262
Trabajadores con derecho a PTU	262
Días por considerar en el reparto	263
Salario base para el pago de la PTU	263
✓ Salario fijo o tabulado	264
✓ Salario variable	264
✓ Salario mixto	264
✓ Salario de los trabajadores de confianza	264
✓ Salario base máximo	265
✓ Salario de un mes	265
Bases para la distribución	265
PTU no reclamada	266
Sanciones aplicables ante el incumplimiento patronal	267
Caso Práctico 2	
➤ Determinación del monto total de la participación de utilidades y el importe correspondiente a cada trabajador	268

Capítulo V

Modalidades en las condiciones de trabajo

Trabajadores de confianza	277
¿Quiénes son trabajadores de confianza?.	277
Periodo a prueba para trabajadores de confianza	279
Condiciones laborales	279
Restricciones a los trabajadores de confianza	281
Limitaciones en el reparto de utilidades	281
Rescisión laboral	282
Rescisión por la pérdida de la confianza	283
Indemnización a que tienen derecho	285
Probanza	286
Trabajo de las mujeres	287
Derechos de las mujeres previstos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	288
Atención de urgencias obstétricas sin importar su derechohabiencia o afiliación	289
Derechos de las mujeres establecidos en la Ley Federal del Trabajo	290
Derechos de las madres trabajadoras en la Ley del Seguro Social	291
Condiciones para gozar de las prestaciones por maternidad	292
Nuevo procedimiento para obtener incapacidades por maternidad	293

Criterio de interpretación para el pago de subsidios por maternidad y la transferencia de semanas del periodo prenatal al posnatal	294
Procedimiento para incorporar el certificado de incapacidad por maternidad en el SUA y obtener el descuento en el pago de cuotas al IMSS	298
Derecho al servicio de guarderías	302
Discriminación contra la mujer	302
Avances en la normatividad aplicable a la igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres	303
Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012	303
Convenio de colaboración	305
Pasos para obtener la certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación	306
Trabajo de los menores de edad	309
Trabajadores que se consideran menores para efectos laborales	309
Menores que requieren autorización de los padres para trabajar	309
Examen médico a trabajadores menores de 18 años	310
Condiciones de trabajo de los menores de edad	310
Derechos de los trabajadores menores de 16 años	310
Derechos de los trabajadores menores de 18 años	311
Actividades en las que no se podrá utilizar el trabajo de menores	311
Labores peligrosas e insalubres	312
Disposiciones aplicables a los menores de 18 años en caso de contingencia sanitaria	313
Actividades no consideradas trabajo de menores por estar sujetas a supervisión de los padres	314

Sanción a los patrones que violen las normas que rigen el trabajo de los menores 314

Consecuencias por contratar a menores de 15 años 315

Registros y documentación de menores a disposición de la autoridad laboral 315

Contratación de trabajadores extranjeros en México y prestación de servicios subordinados fuera de la República Mexicana 317

Preferencia de trabajadores mexicanos respecto de los extranjeros 318

Derechos laborales de trabajadores extranjeros 318

Restricción sindical para los trabajadores extranjeros 320

Disposiciones aplicables ante el Instituto Nacional de Migración (INM) por la contratación de trabajadores extranjeros 320

Obtención del permiso de trabajo 320

Extranjeros que cuentan con permiso de trabajo 321

Obtención de constancia de inscripción del empleador 322

Actualización de constancia de inscripción del empleador 323

Prestación de servicios subordinados fuera de la República Mexicana 323

Normas para reclutar trabajadores mexicanos para empleo en el exterior mediante acuerdo entre los gobiernos mexicano y del exterior 324

Normas para reclutar trabajadores para empleo en el extranjero mediante intermediario laboral 325

Trabajo de comisionistas	327
¿Qué es un comisionista?	327
Comisionista laboral.	327
Características de la relación laboral	328
Retribución de la prestación del servicio	328
Derechos de los comisionistas	329
Comisionista mercantil	330
Retribución del comisionista mercantil	331
¿Es procedente la afiliación de los comisionistas mercantiles?	332
Acuerdos del IMSS respecto a los comisionistas	333
✧ Modelo de un contrato de comisión laboral.	346
✧ Modelo de un contrato de comisión mercantil	350
La subcontratación (<i>outsourcing</i>) en los ámbitos laboral y de seguridad social.	355
Aspectos laborales por considerar en la contratación de una <i>outsourcing</i>	355
Régimen de subcontratación de personal. Regulación al reformarse la LFT	356
Formalidades del trabajo en régimen de subcontratación	356
Régimen de subcontratación no permitido para disminuir derechos laborales	357
Diferencia entre intermediario laboral y régimen de subcontratación de personal	357
Responsabilidad ante el despido de un trabajador subcontratado	357
Obligaciones en materia de seguro social.	358
Obligación de informar sobre los contratos celebrados	359

Obligación de informar por cada trabajador el nombre del beneficiario	360
Suministro de trabajadores en varios centros laborales.	361
Registro patronal por cada una de las clases que requiera el intermediario laboral.	361
Obligaciones en materia de Infonavit	362
Obligaciones fiscales por la contratación de servicios de subcontratación laboral	363
Diferimiento del cumplimiento de obligaciones del contratante y del contratista en actividades de subcontratación laboral.	364
Talleres familiares	365
¿Qué es un taller familiar?	365
Actividades a las que se dedican los talleres familiares	366
Distinción entre talleres familiares y empresas	366
Los talleres familiares deben observar las disposiciones de la LFT.	367
Normas que regulan la integración de la comisión mixta de seguridad e higiene	368
Obligaciones en la integración de la comisión de seguridad y salud.	368
Constitución de la comisión de seguridad e higiene.	369
Medidas del gobierno federal que impulsan a los talleres familiares	369

Capítulo VI

Seguridad social

Definición de seguridad social	373
Marco legal de la Ley del Seguro Social.	373
Estructura contributiva y de beneficios de la Ley del Seguro Social	374
Estructura actual de los regímenes de protección de la Ley del Seguro Social.	374
Régimen obligatorio	376
Continuación voluntaria al régimen obligatorio	377
Incorporación voluntaria al régimen obligatorio	378
Régimen voluntario	379
Seguros adicionales	380
Solidaridad social.	380
Prestación indirecta de servicios médicos y reversión parcial de cuotas obrero-patronales	381
Convenio de prestación indirecta de servicios médicos	381
Prestaciones médicas que deberán prestar los servicios subrogados	382
Beneficios para los patrones que suscriban convenios para la subrogación de servicios médicos	382
Convenio de pago indirecto y reembolso de subsidios	383
Requisitos para la solicitud del convenio para la prestación de servicios médicos en forma indirecta	383
Obligaciones patronales en la prestación de servicios subrogados	384

Causas de terminación del convenio de subrogación de servicios médicos	385
Sistema de seguridad social. IMSS, Infonavit y SAR	387
Sujetos de aseguramiento obligatorio ante el IMSS.	393
Momento en que se inicia la obligación patronal	394
Concepto patronal.	394
✧ Obligaciones patronales establecidas tanto en la LSS como en la Linfonavit	395
Elementos para acreditar la existencia de una relación de trabajo	399
¿Quién lo presta?	400
¿Quién lo recibe?	400
La subordinación	400
El salario.	401
El trabajo	401
Trámite de alta patronal e inscripción en el Seguro de Riesgos de Trabajo a través de Internet.	403
Documentos por presentar para el alta patronal ante el IMSS-Infonavit.	403
Formatos para el trámite de inscripción patronal	408
Autclasificación patronal.	409
Inscripción de trabajadores ante el IMSS e Infonavit	411
Trámites ante el Infonavit	413
Trámites ante el IMSS.	416
Trabajador con NSS.	416
Trabajador sin NSS	418

¿Cómo obtener el número de seguridad social de los trabajadores?	418
De manera presencial	418
Plazo de entrega del NSS	419
Trámite en línea	419
Plazo de entrega del NSS	420
Procedimiento para obtener el NSS en línea	420
Importancia de cumplir con la obligación de inscribir a los trabajadores ante el IMSS	425
Modificación de salarios de los trabajadores	425
Reglas aplicables a la modificación de salarios mínimos	428
Baja de trabajadores	428

Capítulo VII

Integración del salario para efectos del IMSS e Infonavit

Integración del salario base de cotización	433
Integración del salario base de cotización con elementos fijos	435
Gratificación anual (aguinaldo)	436
Prima vacacional	437
Factor mínimo de integración del salario base de cotización	438
Prima dominical	439
Despensa.	439

Ayuda para transporte	440
Alimentación y habitación.	440
Caso Práctico 3	
➤ Determinación del salario base de cotización con prestaciones superiores a las mínimas de ley	441
Caso Práctico 4	
➤ Determinación del salario base de cotización de un trabajador con percepciones fijas de prima dominical y servicio de comedor	444
Caso Práctico 5	
➤ Determinación del salario base de cotización con percepciones fijas de habitación y una compensación por servicios foráneos.	448
Integración del salario base de cotización con elementos variables.	451
Días de salario devengado	451
Comisiones	452
Trabajo a destajo	453
Caso Práctico 6	
➤ Determinación del salario base de cotización de un conferencista que percibe ingresos variables	455
Caso Práctico 7	
➤ Determinación del salario base de cotización de un trabajador con percepciones por unidad de obra a precio alzado	460
Integración del salario base de cotización con elementos mixtos	463
Avisos de modificación de salario	464
Premios de asistencia y puntualidad.	464
Bonos o premios de productividad.	465

Comisiones y destajo con salario de garantía.	465
Sobresueldo por suplencias	466
Caso Práctico 8	
➤ Determinación del salario base de cotización con prestaciones mínimas de ley y premios por puntualidad y asistencia	467
Caso Práctico 9	
➤ Integración del salario base de cotización de un trabajador con salario mixto, con percepciones variables por labores a destajo	473

Integración del salario base de cotización con tiempo extraordinario. 477

Caso Práctico 10	
➤ Determinación del salario mixto de un trabajador con prestaciones superiores a las de ley (prima vacacional y aguinaldo), además de percepciones por tiempo extra	480

Capítulo VIII

Retención, determinación y entero de cuotas obrero-patronales al IMSS y de aportaciones al Infonavit

Retención de cuotas obreras del IMSS y su aplicación en nómina 489

Caso Práctico 11	
➤ Determinación de las cuotas obreras que los patrones retendrán, a partir de la primera quincena de enero de 2018, a los trabajadores a su servicio	491
Caso Práctico 12	
➤ Aplicación del descuento de la cuota obrera en el salario nominal de los trabajadores	499

Determinación del entero de cuotas obrero-patronales al IMSS y de aportaciones al Infonavit	503
Caso Práctico 13	
➤ Procedimiento para obtener las cuotas de seguridad social y aportaciones al Infonavit que determinarán mediante el SUA, los patrones con cinco o más trabajadores, así como con los formatos “COB-10” y “COB-20”, los que tengan menos de cinco trabajadores que no opten por utilizar dicho sistema	506
Tasas de financiamiento para calcular las cuotas obrero-patronales del IMSS y aportaciones del Infonavit	521

Capítulo IX

Ayuda alimentaria para los trabajadores

Ayuda alimentaria para los trabajadores	525
Propósito de la LAAT	525
Objetivo de la ayuda alimentaria	525
Opción de otorgar ayuda alimentaria. Modalidades	526
Requisitos de los vales utilizados para proporcionar ayuda alimentaria.	526
Restricciones en el uso de vales de ayuda alimentaria.	527
Obligaciones en materia laboral con respecto a la LAAT	528
Obligación patronal de plasmar en el contrato individual o colectivo de trabajo el otorgamiento de ayuda alimentaria	528
Obligación patronal de mantener un control documental del otorgamiento de la ayuda alimentaria	528
Obligación de mantener las medidas de seguridad e higiene en los centros de trabajo donde se establezcan comedores para el otorgamiento de la ayuda alimentaria.	529

Obligación de celebrar contratos con los proveedores de la ayuda alimentaria.	529
Otorgamiento de vales de comida en función de los días laborados	530
Vigilancia del cumplimiento de la LAAT	530
Sanciones por incumplimiento a las disposiciones indicadas en la LAAT	530

Capítulo X

Estímulo fiscal en el pago de cuotas obrero-patronales al IMSS para incentivar la incorporación al Régimen de Incorporación Fiscal

Estímulo fiscal en el pago de cuotas obrero-patronales al IMSS para incentivar la incorporación al Régimen de Incorporación Fiscal	533
Subsidio en el pago de cuotas obrero-patronales a los contribuyentes inscritos en el RIF	533
Ampliación del subsidio de seguridad social a los contribuyentes inscritos en el RIF	534
Personas que podrán acceder al subsidio	535
Requisitos para obtener el subsidio	536
Solicitud de adhesión al subsidio, así como de los beneficios en materia de Seguridad Social	536
Registro e inscripción a la incorporación voluntaria o al régimen obligatorio del Seguro Social	537
Mecanismo para el pago de cuotas obrero-patronales para las personas incorporadas al RIF	538

Formas en las que se otorgará el subsidio al pago de las cuotas obrero-patronales	539
Casos en los que se cancelará el otorgamiento del subsidio	540