

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 de 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).



tax

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	105
✓ Conductas que pueden constituir hostigamiento y acoso sexual	106
Revelación de secretos de fabricación	107
Faltas injustificadas.	107
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	110
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	113
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 podrá adaptarse a los requerimientos particulares de la empresa que lo aplique.	151
◇ Formato del recibo de liquidación que podrá 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	161
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	165
◇ Formato de recibo de finiquito para dar por terminada la relación de trabajo	166
◇ Formato de carta convenio dirigida al presidente de la JCA para su ratificación al dar por terminada la relación de trabajo	167
Procedimiento para ratificar el convenio.	169
◇ Formato de acta de ratificación de convenio elaborada por la junta de conciliación y arbitraje.	170
Convenio de finiquito privado	172
◇ Formato de convenio en el que se da por terminado el contrato y/o relación laboral	173

Capítulo III

Derechos y obligaciones de los patrones y de los trabajadores

Derechos y obligaciones que surgen con el vínculo laboral	177
Obligaciones periódicas	182
Pago de salarios	182
Expedición de constancia de días trabajados	183
Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.	184
Pago de aguinaldo	184
Periodo anual de vacaciones y pago de la prima vacacional correspondiente	185
Cómputo y pago de horas extras	185
Obligatoriedad de llevar nóminas y listas de raya en las empresas	186
Comprobantes fiscales digitales a través de Internet o Factura Electrónica (CFDI).	187
Conservación y contenido de las nóminas	188
Tipos de nómina que existen	189
Conceptos que forman parte de las nóminas	190
Percepciones	190
✓ Salarios	190
✓ Días de descanso	190
✓ Horas extras	191
✓ Becas educacionales.	191
Deducciones	192
✓ Adeudos por diversos conceptos	192
✓ Cuota obrera	192
Impuesto sobre la renta	193

Constancias de días laborados	194
Integración de comisiones mixtas	194
Seguridad, salud y medio ambiente de trabajo	195
✓ Sistema de avisos de accidentes de trabajo (SIAAT)	196
✓ 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)	200
Capacitación, adiestramiento y productividad	201
✓ Normatividad en materia de capacitación y productividad	202
Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa	205
Cuadro general de antigüedades	206
Reglamento Interior de Trabajo	206
Otras obligaciones	207
Permitir inspecciones de trabajo	207
Conservar documentación para exhibirla en casos de controversia	207
Celebrar y revisar contratos laborales	208
Becar a uno o más trabajadores, para que realicen estudios técnicos, industriales o prácticos	209
Proporcionar protección a las mujeres embarazadas y menores de edad	210

Capítulo IV

Condiciones generales de trabajo

Formalidades de la relación laboral	215
Jornada de trabajo	215

Prolongación de la jornada de trabajo	216
Retribución de las horas extras	216
Días de descanso	217
Descanso semanal	217
Retribución en caso de laborar en los días de descanso semanal	217
Descanso obligatorio	218
Retribución por laborar los días de descanso obligatorio o festivos	218
Vacaciones y prima vacacional	219
Prima vacacional	221
Evidencia patronal suficiente del pago de las prestaciones al trabajador	222
Descuentos	223
Formato y contenido del recibo	224
Sanciones por no conceder vacaciones	225
Comprobantes fiscales (CFDI)	225
Forma de pago en los CFDI	226
Aguinaldo	229
Salario base del cálculo	230
Cuando se establece salario específico o fijo como remuneración diaria	230
Cuando se trate de percepciones variables	230
Cuando los trabajadores perciben salario mixto	232
Días por considerar para determinar el aguinaldo	234
Cálculo del aguinaldo para trabajadores eventuales	236

Cálculo proporcional de días de aguinaldo por el tiempo laborado	236
¿Es posible pagar el aguinaldo conforme se devengue?	237
Prescripción para demandar el pago	237
Consecuencias por la falta de pago o liquidación posterior al plazo establecido	239
El salario y las normas protectoras	241
Protección para evitar abusos patronales	241
Determinación del salario	241
Forma de pago	243
Plazo y lugar de pago	244
Descuentos al salario.	244
Descuentos a salarios superiores al mínimo	245
Suspensión del pago	247
Otras protecciones	247
Protección del salario sobre los acreedores del patrón	247
Protección al salario contra abusos del patrón	248
Protección en contra de los acreedores del trabajador	248
Participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa	251
Sujetos obligados al reparto de utilidades	252
Sujetos exentos de realizar el reparto de utilidades	252
Consideraciones previas al reparto	253
Entrega de copia de la declaración a los trabajadores	254
Revisión de los anexos de la declaración.	254

Objeciones a la declaración anual	255
Valoración de la información en poder de la autoridad fiscal	255
Plazos por considerar en el reparto	256
Periodo de entrega	257
Trabajadores con derecho a reparto	257
Trabajadores sin derecho a reparto	258
Descuentos permitidos en la PTU	259
Integración de la comisión mixta para el reparto de la PTU	259
Procedimiento para elaborar el proyecto de reparto de utilidades	260
Trabajadores con derecho a PTU	260
Días por considerar en el reparto	260
Salario base para el pago de la PTU	261
✓ Salario fijo o tabulado	261
✓ Salario variable	262
✓ Salario mixto	262
✓ Salario de los trabajadores de confianza	262
✓ Salario base máximo	262
✓ Salario de un mes	263
Bases para la distribución	263
PTU no reclamada	263
Sanciones aplicables ante el incumplimiento patronal	265
Caso Práctico 2	
➤ Determinación del monto total de la participación de utilidades y el importe correspondiente a cada trabajador	266

Capítulo V

Modalidades en las condiciones de trabajo

Trabajadores de confianza	275
¿Quiénes son trabajadores de confianza?.	275
Periodo a prueba para trabajadores de confianza	277
Condiciones laborales	277
Restricciones a los trabajadores de confianza	279
Limitaciones en el reparto de utilidades	279
Rescisión laboral	280
Rescisión por la pérdida de la confianza	281
Indemnización a que tienen derecho	283
Probanza	283
Trabajo de las mujeres	285
Derechos de las mujeres previstos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	286
Atención de urgencias obstétricas sin importar su derechohabiciencia o afiliación	287
Derechos de las mujeres establecidos en la Ley Federal del Trabajo	288
Derechos de las madres trabajadoras en la Ley del Seguro Social	289
Condiciones para gozar de las prestaciones por maternidad	290
Nuevo procedimiento para obtener incapacidades por maternidad	291

Criterio de interpretación para el pago de subsidios por maternidad y la transferencia de semanas del periodo prenatal al posnatal	292
Procedimiento para incorporar el certificado de incapacidad por maternidad en el SUA y obtener el descuento en el pago de cuotas al IMSS	296
Derecho al servicio de guarderías	300
Discriminación contra la mujer	300
Avances en la normatividad aplicable a la igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres	301
Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012	301
Convenio de colaboración	303
Pasos para obtener la certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación	304
Trabajo de los menores de edad	307
Trabajadores que se consideran menores para efectos laborales	307
Menores que requieren autorización de los padres para trabajar	307
Examen médico a trabajadores menores de 18 años	308
Condiciones de trabajo de los menores de edad	308
Derechos de los trabajadores menores de 16 años	308
Derechos de los trabajadores menores de 18 años	309
Actividades en las que no se podrá utilizar el trabajo de menores	309
Labores peligrosas e insalubres	310
Disposiciones aplicables a los menores de 18 años en caso de contingencia sanitaria	311
Actividades no consideradas trabajo de menores por estar sujetas a supervisión de los padres	312

Sanción a los patrones que violen las normas que rigen el trabajo de los menores	312
Consecuencias por contratar a menores de 15 años	313
Registros y documentación de menores a disposición de la autoridad laboral	313
Contratación de trabajadores extranjeros en México y prestación de servicios subordinados fuera de la República Mexicana	315
Preferencia de trabajadores mexicanos respecto de los extranjeros	316
Derechos laborales de trabajadores extranjeros	316
Restricción sindical para los trabajadores extranjeros	318
Disposiciones aplicables ante el Instituto Nacional de Migración (INM) por la contratación de trabajadores extranjeros.	318
Obtención del permiso de trabajo	318
Extranjeros que cuentan con permiso de trabajo	319
Obtención de constancia de inscripción del empleador	320
Actualización de constancia de inscripción del empleador	321
Prestación de servicios subordinados fuera de la República Mexicana	321
Normas para reclutar trabajadores mexicanos para empleo en el exterior mediante acuerdo entre los gobiernos mexicano y del exterior	322
Normas para reclutar trabajadores para empleo en el extranjero mediante intermediario laboral	323

Trabajo de comisionistas	325
¿Qué es un comisionista?	325
Comisionista laboral.	325
Características de la relación laboral	326
Retribución de la prestación del servicio	326
Derechos de los comisionistas	327
Comisionista mercantil	328
Retribución del comisionista mercantil	329
¿Es procedente la afiliación de los comisionistas mercantiles?	330
Acuerdos del IMSS respecto a los comisionistas	331
✧ Modelo de un contrato de comisión laboral.	344
✧ Modelo de un contrato de comisión mercantil	348
La subcontratación (<i>outsourcing</i>) en los ámbitos laboral y de seguridad social.	353
Aspectos laborales por considerar en la contratación de una <i>outsourcing</i>	353
Régimen de subcontratación de personal. Regulación al reformarse la LFT	354
Formalidades del trabajo en régimen de subcontratación	354
Régimen de subcontratación no permitido para disminuir derechos laborales	355
Diferencia entre intermediario laboral y régimen de subcontratación de personal	355
Responsabilidad ante el despido de un trabajador subcontratado	355
Obligaciones en materia de seguro social.	356
Obligación de informar sobre los contratos celebrados.	357

Obligación de informar por cada trabajador el nombre del beneficiario	358
Suministro de trabajadores en varios centros laborales.	359
Registro patronal por cada una de las clases que requiera el intermediario laboral.	359
Obligaciones en materia de Infonavit	360
Obligaciones fiscales por la contratación de servicios de subcontratación laboral	361
Diferimiento del cumplimiento de obligaciones del contratante y del contratista en actividades de subcontratación laboral.	362
Talleres familiares	363
¿Qué es un taller familiar?	363
Actividades a las que se dedican los talleres familiares	364
Distinción entre talleres familiares y empresas	364
Los talleres familiares deben observar las disposiciones de la LFT.	365
Normas que regulan la integración de la comisión mixta de seguridad e higiene	366
Obligaciones en la integración de la comisión de seguridad y salud.	366
Constitución de la comisión de seguridad e higiene.	367
Medidas del gobierno federal que impulsan a los talleres familiares	367

Capítulo VI

Seguridad social

Definición de seguridad social	371
Marco legal de la Ley del Seguro Social.	371
Estructura contributiva y de beneficios de la Ley del Seguro Social	372
Estructura actual de los regímenes de protección de la Ley del Seguro Social	372
Régimen obligatorio	374
Continuación voluntaria al régimen obligatorio	375
Incorporación voluntaria al régimen obligatorio	376
Régimen voluntario	377
Seguros adicionales	378
Solidaridad social.	378
Prestación indirecta de servicios médicos y reversión parcial de cuotas obrero-patronales	379
Convenio de prestación indirecta de servicios médicos	379
Prestaciones médicas que deberán prestar los servicios subrogados	380
Beneficios para los patrones que suscriban convenios para la subrogación de servicios médicos	380
Convenio de pago indirecto y reembolso de subsidios	381
Requisitos para la solicitud del convenio para la prestación de servicios médicos en forma indirecta	381
Obligaciones patronales en la prestación de servicios subrogados	382

Causas de terminación del convenio de subrogación de servicios médicos	383
Sistema de seguridad social. IMSS, Infonavit y SAR	385
Sujetos de aseguramiento obligatorio ante el IMSS.	391
Momento en que se inicia la obligación patronal	392
Concepto patronal.	392
✧ Obligaciones patronales establecidas tanto en la LSS como en la Linfonavit	393
Elementos para acreditar la existencia de una relación de trabajo	397
¿Quién lo presta?	398
¿Quién lo recibe?	398
La subordinación	398
El salario.	399
El trabajo	399
Trámite de alta patronal e inscripción en el Seguro de Riesgos de Trabajo a través de Internet.	401
Documentos por presentar para el alta patronal ante el IMSS-Infonavit.	401
Formatos para el trámite de inscripción patronal	406
Autoclasificación patronal.	407
Inscripción de trabajadores ante el IMSS e Infonavit	409
Trámites ante el Infonavit	411
Trámites ante el IMSS.	414
Trabajador con NSS.	414
Trabajador sin NSS	416

¿Cómo obtener el número de seguridad social de los trabajadores?	416
De manera presencial	416
Plazo de entrega del NSS	417
Trámite en línea	417
Plazo de entrega del NSS	418
Procedimiento para obtener el NSS en línea	418
Importancia de cumplir con la obligación de inscribir a los trabajadores ante el IMSS	423
Modificación de salarios de los trabajadores	423
Reglas aplicables a la modificación de salarios mínimos	426
Baja de trabajadores	426

Capítulo VII

Integración del salario para efectos del IMSS e Infonavit

Integración del salario base de cotización	431
Integración del salario base de cotización con elementos fijos	433
Gratificación anual (aguinaldo).	434
Prima vacacional	435
Factor mínimo de integración del salario base de cotización	436
Prima dominical	437
Despensa.	437

Ayuda para transporte	438
Alimentación y habitación.	438
Caso Práctico 3	
➤ Determinación del salario base de cotización con prestaciones superiores a las mínimas de ley	439
Caso Práctico 4	
➤ Determinación del salario base de cotización de un trabajador con percepciones fijas de prima dominical y servicio de comedor	442
Caso Práctico 5	
➤ Determinación del salario base de cotización con percepciones fijas de habitación y una compensación por servicios foráneos.	446
Integración del salario base de cotización con elementos variables.	449
Días de salario devengado	449
Comisiones	450
Trabajo a destajo	451
Caso Práctico 6	
➤ Determinación del salario base de cotización de un conferencista que percibe ingresos variables	453
Caso Práctico 7	
➤ Determinación del salario base de cotización de un trabajador con percepciones por unidad de obra a precio alzado	458
Integración del salario base de cotización con elementos mixtos	461
Avisos de modificación de salario	462
Premios de asistencia y puntualidad.	462
Bonos o premios de productividad.	463

Comisiones y destajo con salario de garantía.	463
Sobresueldo por suplencias	464
Caso Práctico 8	
➤ Determinación del salario base de cotización con prestaciones mínimas de ley y premios por puntualidad y asistencia	465
Caso Práctico 9	
➤ Integración del salario base de cotización de un trabajador con salario mixto, con percepciones variables por labores a destajo	471

Integración del salario base de cotización con tiempo extraordinario. 475

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	478

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 487

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	489
Caso Práctico 12	
➤ Aplicación del descuento de la cuota obrera en el salario nominal de los trabajadores	497

Determinación del entero de cuotas obrero-patronales al IMSS y de aportaciones al Infonavit	501
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	504
Tasas de financiamiento para calcular las cuotas obrero-patronales del IMSS y aportaciones del Infonavit	519

Capítulo IX

Ayuda alimentaria para los trabajadores

Ayuda alimentaria para los trabajadores	523
Propósito de la LAAT	523
Objetivo de la ayuda alimentaria	523
Opción de otorgar ayuda alimentaria. Modalidades	524
Requisitos de los vales utilizados para proporcionar ayuda alimentaria.	524
Restricciones en el uso de vales de ayuda alimentaria.	525
Obligaciones en materia laboral con respecto a la LAAT	526
Obligación patronal de plasmar en el contrato individual o colectivo de trabajo el otorgamiento de ayuda alimentaria	526
Obligación patronal de mantener un control documental del otorgamiento de la ayuda alimentaria	526
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.	527

Obligación de celebrar contratos con los proveedores de la ayuda alimentaria.	527
Otorgamiento de vales de comida en función de los días laborados	528
Vigilancia del cumplimiento de la LAAT	528
Sanciones por incumplimiento a las disposiciones indicadas en la LAAT	528

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	531
Subsidio en el pago de cuotas obrero-patronales a los contribuyentes inscritos en el RIF	531
Ampliación del subsidio de seguridad social a los contribuyentes inscritos en el RIF	532
Personas que podrán acceder al subsidio	533
Requisitos para obtener el subsidio	534
Solicitud de adhesión al subsidio, así como de los beneficios en materia de Seguridad Social	534
Registro e inscripción a la incorporación voluntaria o al régimen obligatorio del Seguro Social	535
Mecanismo para el pago de cuotas obrero-patronales para las personas incorporadas al RIF	536

Formas en las que se otorgará el subsidio al pago de las cuotas obrero-patronales	537
Casos en los que se cancelará el otorgamiento del subsidio	538