Compañía de Comercio y Exportación de Puerto Rico

PUERTO RICO TRADE

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

DEPARTAMENTO DE ESTADO

Número: 7692
Fecha: 1 de mayo de 2009
Aprobado: Hon. Kenneth D. McClintock
Secretario de Estado

Por: Eduardo Arosemena Muñoz
Secretario Auxiliar de Servicios

REGLAMENTO DEL PROGRAMA EMPLEO DIRECTO AL CENTRO URBANO (EDCU)

TABLA DE CONTENIDO

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1.....1

Título.....1

ARTICULO 2.....1

Autoridad.....1

ARTICULO 3.....1

Propósitos.....1

ARTICULO 4.....1

Alcance y Aplicación.....1

ARTICULO 5.....2

Definiciones.....2-6

ARTICULO 6.....6

Incentivo Salarial.....6-8

CAPITULO II. PROCEDIMIENTO DE SOLICITUD, EVALUACION Y CONCESION DEL INCENTIVO SALARIAL

ARTICULO 7.....8

Requisitos de Participación para Empresas.....8-11

ARTICULO 8.....11

Información del Empleado o Empleados.....11-12

ARTICULO 9.....12

Entrega de Solicitud.....12

ARTICULO 10.....12

Planes de Negocio.....12

ARTICULO 11

Apertura de Expediente.....12-13

ARTICULO 12.....13

Certificación de Centro Urbano.....13

ARTICULO 13.....13

Empresas de Autoempleo.....13
ARTICULO 14.....**13**
Contrato.....13-14
ARTICULO 15.....**14**
Lista de Patronos y el Uso del Programa por el Patrono.....14
ARTICULO 16.....**15**
Responsabilidades del Patrono.....15-16
ARTICULO 17.....**16**
Medidas Necesarias de la Compañía.....16
ARTICULO 18.....**17**
Certificados.....17

ARTICULO 19.....**17**
Renovaciones.....17
ARTICULO 20.....**17**
Cantidad de Incentivos Salariales.....17
ARTICULO 21.....**18**
Fondo de Garantía de Empleos.....18

CAPITULO III. PROCEDIMIENTOS ADJUDICATIVOS Y DE IMPOSICION DE MULTAS

ARTICULO 22.....**18**
Concesión o Denegación de la Solicitud.....18-19
ARTICULO 23.....**19**
Multas Administrativas.....19-20
ARTICULO 24.....**20**
Faltas.....20-21
ARTICULO 25.....**21**
Querellas.....21-22
ARTICULO 26.....**22**
Suspensión o Revocación de los Beneficios del Programa.....22-25

ARTICULO 27.....**25**

Acción Judicial.....25

CAPITULO V. DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 28.....**25**

Cooperación Intergubernamental.....25

ARTICULO 29.....**26**

Separabilidad.....26

ARTICULO 30.....**26**

Cláusula Derogatoria.....26

ARTICULO 31.....**26**

Vigencia.....26

Estado Libre Asociado De Puerto Rico
COMPAÑÍA DE COMERCIO Y EXPORTACIÓN DE PUERTO RICO

REGLAMENTO ENMENDADO PARA EL PROGRAMA DE EMPLEO DIRECTO AL CENTRO URBANO

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Título

Este reglamento se conocerá como "Reglamento para el Programa de Empleo Directo al Centro Urbano".

Artículo 2. - Autoridad

Este Reglamento se promulga en virtud de los poderes conferidos a la Compañía de Comercio y Exportación de Puerto Rico, sucesora en derecho de la Administración de Fomento Comercial, mediante la Ley Núm. 323 aprobada el 28 de diciembre de 2003, según enmendada; la Ley Núm. 202 de 26 de agosto de 2003, conocida como la Ley de Empleo Directo al Centro Urbano; y a tenor con las disposiciones de la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, conocida como la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme.

Artículo 3. - Propósitos

El Programa de Empleo Directo al Centro Urbano tiene como principal propósito otorgar incentivos salariales a los pequeños empresarios que operan en nuestra Isla.

Este Reglamento se adopta con el propósito de implementar el Programa de Empleo Directo al Centro Urbano, creado mediante la Ley Núm. 202 de 26 de agosto de 2003. Se establece el procedimiento para su funcionamiento, la solicitud, evaluación y concesión del incentivo salarial.

Artículo 4. - Alcance y Aplicación

Este Reglamento será aplicable a toda persona natural o jurídica que desee acogerse a los beneficios del incentivo salarial o se haya acogido a los mismos.

Artículo 5. - Definiciones

Las siguientes palabras o términos tendrán el significado que se indica a continuación cuando sean utilizados o referidos en este Reglamento, a no ser que del contexto se entienda claramente otras cosas:

a. "Año" significará un período de trescientos sesenta y cinco (365) días naturales, en secuencia ininterrumpida y continua, a contar desde el día en que el participante recluta al empleado.

b. "Beneficios marginales" significará pensiones, seguros, planes médicos, seguro social, pago de liquidación por despido, licencia, bonos de navidad y cualquier otro beneficio del cual gocen los empleados o gozaren en el futuro los empleados de dicha empresa por iniciativa de esta o por Ley, pero sin menoscabo alguno del incentivo salarial.

c. "Compañía" significará la Compañía de Comercio y Exportación de Puerto Rico, sucesora en derecho de la Administración de Fomento Comercial, creada al amparo de la Ley Núm. 323 de 28 de diciembre de 2003, según enmendada, adscrita al Departamento de Desarrollo Económico y Comercio.

d. "Director Ejecutivo" significará el Director Ejecutivo de la Compañía de Comercio y Exportación de Puerto Rico.

e. "Centro urbano" significará aquella porción geográfica comprendida en el entorno del corazón o casco de un pueblo o ciudad que ha sido definida como tal por el municipio en un plan de área o designado como zona histórica o delimitada por la Directoría de Urbanismo con el asesoramiento de la Junta de Planificación.

f. "Certificado de Empleo Directo" significará el documento que indica que el participante cualificó para recibir el incentivo salarial. La Compañía emitirá

dicho certificado. Cada certificado contendrá el nombre particular del empleado a pesar de que será la empresa la que gestione su emisión. El certificado será intransferible y válido sólo para la persona que aparece en el mismo, por un término máximo de doce (12) meses.

g. "Contrato" significará el documento que el Director Ejecutivo o su representante autorizado y el dueño o representante autorizado de la empresa firmarán estipulando la participación de la empresa en el Programa.

h. "Determinación de despido injustificado" significará una determinación emitida por cualquier tribunal de justicia con competencia, o de cualquier entidad administrativa con la facultad para hacer dicha determinación. La determinación tiene que ser final pero no necesariamente firme. Si la determinación de despido injustificado se revoca y adviene firme, el patrono podrá solicitar el reembolso del incentivo salarial que le correspondía al momento de la determinación de despido injustificado revocada.

i. "Deuda contributiva" significará cualquier deuda por concepto de contribución sobre ingresos, arbitrios, contribución sobre la propiedad mueble e inmueble, incluyendo cualquier imposición de carácter especial, derechos de licencias, contribución retenida en el origen en el pago de salarios y servicios profesionales, en el pago de intereses, dividendos, rentas, a individuos, sobre corporaciones y sociedades no residentes y en el pago de intereses, dividendos y otras distribuciones de ganancias a personas residentes, seguro por desempleo, incapacidad temporal y de seguro social para chóferes (la que aplique), adeudadas por el patrono solicitante al Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

j. "Empleado Participante" significará aquella persona natural que cualifica para emitírsele un certificado del Programa y será empleado (a) por un patrono participante del programa.

k. "Empresas" significará aquellas entidades privadas con o sin fines de lucro identificadas con la manufactura, el comercio, servicios, turismo, construcción, agricultura, agroindustria, reciclaje o tecnología que interesen o reciban el incentivo salarial establecido en esta Ley.

l. "Empresa de autoempleo" significará una empresa cuyo dueño o dueña también funja como único empleado.

m. "Empresa pequeña" significará aquella pequeña empresa con ventas brutas anuales que no excedan de cinco (5) millones de dólares y tenga veinticinco (25) empleados o menos. Como regla general, será pequeña empresa aquella que el capital lo supla el dueño, y que sea éste el que usualmente forme parte de la gerencia y las operaciones estén ubicadas en Puerto Rico."

n. "Incentivo salarial" significará el reembolso al patrono participante del cincuenta (50) por ciento del salario pagado por hora a cada empleado que éste certificado para el programa, hasta un máximo de dos dólares con setenta y cinco centavos ($2.75) la hora, por un periodo mínimo de treinta y dos (32) horas a la semana hasta un máximo de cuarenta (40) horas semanales, excluyendo beneficios marginales.

o. "Juez Administrativo" significará la persona o funcionario que tiene la autoridad delegada del Director Ejecutivo para adjudicar las controversias en las vistas adjudicativas que presida respecto al Programa.

p. "Ley" significará la Ley Núm. 202 de 26 de agosto de 2003, conocida como "Ley de Empleo Directo al Centro Urbano".

q. "Oficinas Regionales" significará las oficinas de la Compañía de Comercio y Exportación de Puerto Rico ubicadas en diferentes lugares de Puerto Rico, también conocidas como Centros de Desarrollo de Negocios.

r. "Patrono Participante" significará la empresa cualificada para recibir el incentivo salarial.

s. "Plan de negocio" significará el documento donde el solicitante describirá en términos generales el negocio. La Compañía creará una guía general para preparar el mismo.

t. "Programa" significará el Programa de Empleo Directo al Centro Urbano; éste comprenderá la etapa de la solicitud, evaluación, concesión, imposición de multas administrativas y adjudicación.

u. "Renovación" significará la prórroga que se ofrecerá al patrono por un término de doce (12) meses adicionales, según lo dispone la Ley. Los certificados se otorgarán a empleados nuevos si el patrono cumple con la definición de pequeño empresario, los requisitos de patrono, y con un por ciento de retención del 75% ó más de los empleados reclutados bajo el programa en el primer año.

v. "Solicitud" significará la hoja oficial, ya sea en papel o electrónica, aprobada por la Compañía, con la información requerida para otorgar el incentivo salarial.

w. "Solicitud de reembolso" significará el documento que todo patrono deberá referir mensualmente a la Compañía dentro de los diez (10) días después del mes para el cual solicita el reembolso. Se aceptarán solicitudes tardías, siguiendo el debido

proceso, hasta el último día del mes posterior al mes para el cual se solicita el reembolso.

x. "Violaciones de disposiciones de la Ley o el Reglamento" significará el incumplimiento de algún artículo contenido en la Ley o en el presente Reglamento. Cuando una conducta constitutiva de violación este contenida tanto en la Ley como en el Reglamento, se considerará como una sola falta para fines de imposición de multas.

En general, las palabras y frases usadas en este reglamento se interpretarán según el contexto y el significado sancionado por el uso común y corriente. Los tiempos usados en el presente incluyen también el futuro, y el género masculino incluye el femenino, salvo en aquellos casos que tal interpretación resultase absurda. El número singular incluye el plural y el plural el singular.

Artículo 6. - Incentivo Salarial

Se establece un incentivo salarial de cincuenta (50) por ciento del salario pagado por hora, hasta un máximo de dos dólares con setenta y cinco centavos ($2.75) la hora, a cada empleado que éste certificado para el programa, por un periodo mínimo de treinta y dos (32) horas a la semana hasta un máximo de cuarenta (40) horas semanales, excluyendo beneficios marginales. Este incentivo se otorgará a las empresas que cualifiquen según los parámetros de esta Ley y el presente Reglamento, por un periodo de un (1) año por cada participante.

Las empresas, que cumplan con la definición de empresa pequeña según la Ley y este Reglamento, podrán disfrutar del beneficio por un (1) año por empleado hasta un máximo de quince (15) Certificados de Empleo Directo por año. Aquellas empresas cuyas operaciones

radiquen en los centros urbanos de los municipios, según definido en el Artículo 3 de esta Ley, podrán disfrutar de hasta veinticinco (25) Certificados de Empleo Directo por año.

El dueño de una empresa de autoempleo, según está definida esta empresa en la Ley y el Reglamento, establecida en el centro urbano podrá solicitar el beneficio para su propio salario.

El beneficio podrá renovarse por otro año consecutivo a aquellas empresas que necesiten nuevos empleados, siempre que cumplan con todos los requisitos del programa, y retengan un mínimo del setenta y cinco (75) por ciento de los empleados reclutados bajo el programa en el primer año. Además, para poder extenderse el beneficio por otro año consecutivo, el patrono participante deberá de mantenerse bajo la definición de empresa pequeña. El por ciento de retención se determinará únicamente de los empleados reclutados bajo el Programa durante ese año y no sobre el total autorizado. Se excluye de este por ciento de retención aquellos empleados que no hayan cumplido con las normas establecidas por el reglamento de personal del patrono, el cual deberá dársele al empleado al momento de ser reclutado por la empresa participante, o que hayan incurrido en conducta constitutiva de delito. Además se excluirán del por ciento de retención a aquellos empleados que renuncien voluntariamente por las siguientes razones: estudios, enfermedad, obtención de un mejor empleo, mudanza o relocalización fuera de Puerto Rico. Para poder excluir del por ciento de retención a estos empleados, el patrono deberá someter a la Compañía como evidencia, dentro de un término de 15 días de efectiva la renuncia o el incumplimiento de las normas establecidas, una carta de renuncia firmada por el empleado explicando las razones específicas para la misma. En aquellos casos en que el empleado no haya cumplido con las normas establecidas, el patrono presentará evidencia sustancial al respecto, así como copia del reglamento y carta explicativa indicando la sección o secciones que han sido incumplidas. Además, deberá presentar evidencia de que el empleado recibió copia del reglamento de personal al momento de haber sido reclutado. Del patrono alegar que un

empleado incurrió en conducta constitutiva de delito deberá presentar la denuncia o querella de la cual surja el delito imputado. De no someter la evidencia antes descrita dentro del término establecido se tomarán en consideración estos empleados para calcular el por ciento de retención. Cada empresa será beneficiaria del programa hasta un término máximo de dos (2) años consecutivos.

CAPÍTULO II. PROCEDIMIENTO DE SOLICITUD, EVALUACIÓN Y CONCESIÓN DEL INCENTIVO SALARIAL

Artículo 7. - Requisitos de Participación para Empresas

Toda empresa que interese disfrutar del incentivo salarial deberá cumplir con los siguientes requisitos:

a) Pertenecer o estar identificada con la manufactura, el comercio, servicios, turismo, construcción, agricultura, agroindustria, reciclaje o tecnología;

b) ser una empresa pequeña o de autoempleo, con patente municipal en cualquiera de los casos;

c) ser empresa de capital nativo;

d) ser empresa autorizada a hacer negocios en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico; no tener deuda contributiva con el Estado Libre Asociado de Puerto Rico ni al Gobierno Federal o un plan de pago aprobado por el Departamento de Hacienda. La empresa deberá presentar evidencia de haber rendido sus planillas de contribución sobre ingresos para los cinco (5) años contributivos anteriores al año en que se formalice el contrato y que no tienen deuda contributiva con el Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Debido a su naturaleza, las nuevas empresas que deseen solicitar el beneficio no tendrán que cumplir con el requisito de evidencia contributiva empresarial, mas sí con una certificación negativa de deuda personal del

dueño, o un plan de pago debidamente aprobado por el Departamento de Hacienda y una declaración jurada que se explicará a continuación. Todas estas empresas que no puedan presentar la evidencia contributiva de los últimos cinco (5) años, ya sea por las razones antes mencionadas o por alguna de las razones que provee el Código de Rentas Internas, según enmendado, deberán presentar una declaración jurada exponiendo las razones por las cuales no están obligadas a rendir planillas. Dicha declaración jurada estará sujeta a la penalidad de perjurio, según se tipifica este delito en el Código Penal, según enmendado. La declaración se hará formar parte del contrato. En aquellos casos en que aplique, deberá presentar evidencia de que está cumpliendo con un plan de pago debidamente autorizado por el Secretario de Departamento de Hacienda de Puerto Rico.

e) ofrecer a los empleados cuyo sueldo se vea beneficiado por el incentivo salarial los mismos beneficios y derechos que a los otros empleados de la empresa y evaluarlos utilizando los mismos criterios que utiliza para otros empleados en la misma posición.

f) cumplir con las leyes, reglamentos y normas laborales y contributivas estatales y federales, y cualquier otra que aplique a la empresa que se trate.

g) la empresa no podrá ser parte de una franquicia o cadena, excepto las empresas que sean parte de las cadenas voluntarias a tenor con el Artículo 18 de la Ley Núm. 77 de 25 de junio de 1964, según enmendada. Las empresas que, aunque sean parte de una franquicia, cadena o grupo, cumplan con la definición de pequeña empresa según este Reglamento, podrán solicitar del incentivo salarial si cada uno de sus componentes opera con dueños diferentes.

h) Registro de Comerciante (IVU)

i) Además de los requisitos mencionados anteriormente, la empresa deberá presentar con su solicitud:

1. Certificación de No Deuda Contributiva del Departamento de Hacienda;
2. Certificación de Radicación de Planillas del Departamento de Hacienda de los últimos 5 años
3. Certificación de No Deuda por Todos los Conceptos del Centro de Recaudación de Ingresos Municipales
4. Certificación de No Deuda del Seguro Choferil del Departamento del Trabajo
5. Certificación del Departamento del Trabajo como que no adeuda al Seguro por Desempleo
6. Certificación de ASUME para individuos y, como patrono, que está cumpliendo con las órdenes de ASUME. (son dos certificaciones)
7. Si es una entidad sin fines de lucro, necesita una Certificación de Exención Contributiva del Departamento de Hacienda
8. Identificación con foto y dirección de la persona que firmara el contrato

En caso de ser una corporación deberá, además, tramitar:

9. Certificación de registro y buena pro del Departamento de Estado

Además de lo antes mencionado, el expediente de cada solicitante deberá contener las siguientes fotocopias que deben ser de fácil obtención ya que son documentos que todo empresario debe tener. (El solicitante debe proveer los documentos en original y el oficial encargado del caso certificará las fotocopias): (1) fotocopia de la patente municipal, (2) fotocopia del permiso de uso, (3) fotocopia de evidencia de pago de las últimas dos planillas trimestrales del Departamento del Trabajo, (4) fotocopia de las últimas dos planillas trimestrales del Seguro Social, (5) fotocopia de la última nómina interna anterior a la firma del contrato con

todos los empleados para efectos de corroborar que cumple con la definición de pequeña empresa en cuanto a los empleados máximos permitidos, (6) fotocopia de identificación legal con foto de la persona que firmará el contrato, (7) fotocopia de la última planilla de contribución sobre ingresos para efectos de corroborar que cumple con la definición de pequeña empresa en cuanto al ingreso máximo; (8) fotocopia de cualquier permiso especial para operar el negocio (ej. centro de cuido de niños o de envejecientes), (9) si es corporación, fotocopia del certificado de incorporación. En la solicitud, el patrono participante autorizará a la Compañía de Comercio y Exportación a tramitar cualquier documento que haga falta para autorizar el desembolso de fondos públicos.

El patrono podrá combinar incentivos salariales siempre y cuando no sea para un mismo empleado. El patrono deberá informar a la Compañía, dentro de un término máximo de quince (15) días, sobre cualquier otro incentivo salarial que reciba al momento de la solicitud o se acoja durante el período que recibe el incentivo que se establece en esta Ley.

Ya sea mediante cartas circulares u órdenes administrativas, la Compañía procurará buscar alternativas que faciliten el proceso de solicitud para los pequeños empresarios.

Artículo 8. - Información del Empleado o Empleados

De estar disponible esa información, toda solicitud deberá incluir el nombre con dos apellidos, el número de seguro social, dirección postal y residencial, número de teléfono y copia de una identificación legal con foto de cada uno de los empleados cuyo sueldo se vaya a complementar con el incentivo salarial. Si el participante no tiene esa información al momento de presentar la solicitud, podrá presentar la misma comprometiéndose con que una vez tenga esa información deberá someterla a la Compañía inmediatamente.

Cuando un empleado no sea ciudadano americano corresponderá al participante la verificación de los requisitos sobre elegibilidad para empleo, según lo establece la Sec. 27a. 1 del

Título 8 del Código de Reglamentación Federal (8 C.F.R. 274a) conforme al Artículo 274a de la ley federal) de 27 de junio de 1952, Capítulo 477, 66 statutes 166, según enmendada, conocida como "Ley de Inmigración y Naturalización" 8 U.S.C.A. Sec. 132a (Sup. AC 1995).

Artículo 9. - Entrega de Solicitud

Toda solicitud de una empresa para participar de los beneficios del Programa deberá presentarse a cualquiera de sus Oficinas Regionales. La solicitud deberá presentarse en el documento que para tales propósitos provea la Compañía y deberá contener todos los datos que se requieran y venir acompañada de los documentos, información o evidencia que se menciona en el Artículo 7 de este Reglamento.

Artículo 10. - Planes de Negocio

A tenor con la Ley, las empresas deberán preparar un plan de negocio, según definido en este Reglamento, para solicitar el incentivo salarial. La Compañía ofrecerá una guía general del mismo y ofrecerá apoyo a aquellos solicitantes que así lo soliciten.

Debido a la limitación de los fondos disponibles, la Compañía se reserva el derecho de requerir un plan de negocio detallado a tres (3) años, siguiendo unos parámetros uniformes en la selección de estas empresas. Para esos efectos, si el Director Ejecutivo lo estima necesario, se podrá crear un Comité Evaluador de Planes de Negocios. Para este Comité se deberán pautar unos parámetros específicos que rija el proceso de evaluación.

Artículo 11. - Apertura de Expediente

La Oficina Regional de la Compañía que reciba la solicitud y documentos detallados en el inciso anterior preparará un expediente en el que incluirá los documentos antes enumerados y cualificará a la empresa como patrono elegible, de cumplir con todos los requisitos bajo el Programa. Una vez la Oficina Regional cualifique a una empresa como elegible, enviará el

expediente a la Oficina Central a la persona designada por el Director Ejecutivo para dirigir el Programa, luego de ser evaluada por esta persona y la recomendación sea favorable, se enviará el expediente a la División de Contraloría para la asignación de la partida presupuestaria, y luego se enviara para la firma del contrato y autorización del reembolso.

Artículo 12. - Certificación de Centro Urbano

Para efectos del incentivo salarial y la cuantía máxima de empleados, cuando no exista una delimitación oficial de centro urbano de la Directoría de Urbanismo, la Compañía solicitará una certificación a la Directoría en cuanto a si la empresa ubica o no en el centro urbano.

En los casos donde haya una delimitación oficial de la Directoría de Urbanismo, la Compañía se dejará llevar estrictamente por la delimitación oficial de centro urbano para el participante particular.

Artículo 13. - Empresas de Autoempleo

Toda empresa de autoempleo, según definida en la Ley y este Reglamento, podrá ser beneficiaria del incentivo salarial. Para ello, el dueño o dueña deberá ponerse en la nómina para que así se pueda justificar el desembolso de fondos públicos. Ponerse en nómina significará tramitar todo documento que por ley se requiera para ser patrono.

Artículo 14. - Contrato

Para comenzar a recibir los beneficios del Programa, el patrono deberá firmar el contrato provisto para ello por la Compañía y haber sometido la documentación requerida por la Ley, este Reglamento, o conforme a órdenes emitidas de tiempo en tiempo por el Director Ejecutivo o la persona designada por éste La Oficina Central de la Compañía asignará el número que distinguirá a un patrono de cualquiera otro bajo el Programa.

Con la intención de brindar tiempo suficiente al patrono para contratar a los empleados necesitados bajo el programa, la validez de este contrato será de 15 meses a partir de la fecha de

aprobación. Una vez otorgado el contrato, el patrono deberá solicitar la emisión de los Certificados autorizados dentro de los tres (3) meses subsiguientes a la fecha de vigencia del contrato. Dentro de esos tres (3) meses, la Compañía garantiza la disponibilidad de fondos para los Certificados autorizados para el patrono; o sea, la Compañía comprometerá esos fondos para esos efectos. Luego del transcurso de esos tres (3) meses, el patrono no podrá solicitar la emisión de Certificados o sea, luego de ese término los fondos comprometidos y no utilizados serán liberados. Para ningún propósito y en ninguna circunstancia, la Compañía se considerará como patrono bajo los términos del Programa. Ni el participante ni el empleado cuyo sueldo se vea beneficiado por el incentivo salarial se considerarán empleados, oficiales o agentes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico o la Compañía. Ninguna Ley o beneficio provisto por la Compañía o por el Estado Libre Asociado de Puerto Rico a sus empleados será aplicable o estará disponible para participantes o empleados de los participantes. Queda claramente establecido que la Ley Núm. 5 del 14 de octubre de 1975, según enmendada, conocida como Ley de Personal para el Servicio Público, no aplicará al patrono participante ni al empleado.

La Compañía y el Estado Libre Asociado de Puerto Rico no serán responsables por las violaciones a las leyes en que pueda incurrir el participante, incluyendo pero sin limitarse a despidos injustificados por parte de la empresa, pago de horas extras, pago del período de tomar alimentos, daños y perjuicios causados por el patrono participante o sus empleados, discrimen en que incurra el patrono contra el empleado o cualquier otra violación de ley, como tampoco violaciones a la Ley o a este Reglamento o a cualesquiera otras leyes o reglamentos por parte del participante o empleado de éste.

Artículo 15. - Lista de Patronos y el Uso del Programa por el Patrono

El nombre del patrono y el número de identificación que le haya sido asignado a éste por la Compañía, constarán en una lista disponible a los participantes del Programa.

Artículo 16. - Responsabilidades del Patrono

Además de las que se estipulen en el contrato, el patrono tendrá las siguientes responsabilidades durante la vigencia del incentivo salarial adjudicado a su favor:

a. referir mensualmente a la Compañía un informe sobre los salarios pagados a los empleados cuyo sueldo se vea beneficiado por el incentivo salarial, con información de horas trabajadas y la cantidad que solicita de reembolso. Junto con el primer informe incluirá copia del Certificado de Empleo Directo que le entregará la Compañía. La empresa retendrá el Certificado de Empleo Directo mientras el empleado esté en su nómina. Una vez el empleado cese en su empleo aplicarán las disposiciones del inciso "d" de este Artículo. Bajo ningún concepto podrá solicitar reembolso si no ha pagado el salario a los empleados participantes.

b. en la solicitud de reembolso, el patrono someterá la nómina dentro de los diez (10) días siguientes del mes para el cual reclama el reembolso para que el mismo se realice dentro de los siguientes treinta (30) días laborables. Tendrá hasta el último día del mes siguiente al mes para el cual se reclama el reembolso para someter la solicitud de reembolso como tardía. Después de esa fecha no se aceptarán solicitudes de reembolso. Será nulo el reembolso que reclame algún patrono por incentivo salarial de personas que anteriormente estuvieran empleadas en esa empresa durante el año anterior a la concesión del incentivo salarial, o son accionistas, directores u oficiales de la misma, excepto cuando sea una empresa de autoempleo.

c. deberá emitir el pago al empleado cuyo sueldo se vea beneficiado por el incentivo salarial en la misma fecha que los demás empleados de la empresa.

d. deberá informar a la Compañía los empleados, cuyo sueldo sea complementado por el incentivo salarial, que han dejado el empleo ya sea voluntariamente, o por cesantía o

despido, o por cualquier otra razón, explicando de forma detallada las razones para ello. En los casos en que haya una determinación de despido injustificado, según definida en el presente Reglamento, el patrono deberá rembolsar en su totalidad el incentivo salarial de que fue beneficiaria. De estar vigente el Certificado de Empleo Directo al cesar funciones el empleado en la empresa, ésta deberá devolver el mismo a la Compañía dentro de un término de quince (15) días a partir de la terminación del empleo. En los demás casos, la empresa devolverá el Certificado a la Compañía dentro de un término de quince (15) días a partir de la expiración del mismo.

e. tener el compromiso de retener el empleado permanentemente una vez termine el incentivo salarial.

f. garantizar un adecuado acomodo y adaptación de los empleados, brindando a éstos la oportunidad de adiestrarse mediante la práctica en el empleo o cualquier otra forma que el Director Ejecutivo determine. El mismo se puede llevar a cabo en la propia empresa o en coordinación con otras agencias o entidades gubernamentales.

Artículo 17. - Medidas Necesarias de la Compañía

La Compañía podrá tomar las medidas necesarias para verificar que la empresa cumplió con los requisitos establecidos en la Ley y este Reglamento y que la cantidad reclamada corresponde a los empleados reclutados y a las horas trabajadas y pagadas. Esto incluye, sin que se entienda como una limitación, realizar auditorías en cualquier momento a discreción de la Compañía, entrevistas a empleados, solicitar estados financieros y pedir nóminas de los seis (6) meses anteriores al momento de la verificación y otros.

La Compañía podrá revocar y solicitar la restitución de cualquier concesión del incentivo salarial cuando estime que la empresa no cumple con los propósitos de la Ley y el Reglamento.

Artículo 18. - Certificados

Una vez la Compañía emita un Certificado de Empleo Directo al Centro Urbano, deberá enviarlo al patrono. El patrono sacará una copia del Certificado y le entregará la copia al empleado cuyo nombre aparezca en el mismo. Todo Certificado deberá contener la información que aparece en el Artículo 16(d) de este Reglamento en cuanto al deber del patrono de informar a la Compañía cualquier cesantía y de la responsabilidad del patrono de devolver el incentivo salarial en los casos de determinación de despido injustificado.

Artículo 19. - Renovaciones

El beneficio podrá prorrogarse por un segundo año consecutivo a aquellas empresas pequeñas que cumplan con un mínimo de setenta y cinco (75) por ciento de retención de empleados. El por ciento de retención se determinará únicamente de los empleados reclutados bajo el Programa, o los Certificados emitidos, y no sobre el total autorizado. La renovación del Certificado sólo se otorgará a empleados nuevos si el patrono cumple con la definición de empresa pequeña, los requisitos de patrono, y con un por ciento de retención de 75% o más, según se expone en el Artículo 6. La empresa que renueva debe tener cabida para nuevos empleados sin salirse de la definición de empresa pequeña. Cada empresa será beneficiaria del programa hasta un término máximo de dos (2) años consecutivos.

Para el proceso de prórroga o renovación del certificado, el participante deberá actualizar su expediente y someter la información solicitada. Deberá, entre otras cosas, someter copia de su nómina interna con el formulario de renovación.

Artículo 20. - Cantidad de Incentivos Salariales

La cantidad de incentivos a concederse dependerá de los recursos disponibles para estos propósitos, cuya determinación recaerá en la Compañía.

Artículo 21. - Fondo de Garantía de Empleos

La Compañía mantendrá el "Fondo de Garantía de Empleos dónde ingresarán las multas administrativas que recaude la Compañía, o cualquier otra asignación que se consigne para esos propósitos en virtud de la Ley y el Reglamento.

Los recaudos y asignaciones que ingresen en el Fondo de Garantía de Empleos se utilizarán para conceder los incentivos salariales establecidos en la Ley y para cubrir los gastos que por concepto de compra de materiales y funcionamiento sean necesarios para el desarrollo del Programa, los cuales no excederán del cinco por ciento (5%) de lo asignado, según lo estipula la Ley.

CAPÍTULO III. PROCEDIMIENTOS ADJUDICATIVOS Y DE IMPOSICIÓN DE MULTAS

Artículo 22. - Concesión o Denegación de la Solicitud

Toda denegación de la Compañía a que una empresa obtenga el Certificado deberá estar debidamente fundamentada por la Compañía. Si la razón de la denegación es la falta de algún documento o información, la Compañía deberá notificarlo especificando el documento o información que falta. La empresa tendrá la oportunidad de radicar los documentos o información que falta dentro de un término de treinta (30) días a partir del recibo de la notificación. Una vez expirado este término sin que la empresa hubiere sometido los documentos requeridos, la empresa deberá comenzar el trámite de solicitud nuevamente.

La Compañía también podrá denegar una solicitud de estimar que podría configurarse un conflicto de interés o que contravenga con alguna otra disposición de la Ley de Ética Gubernamental, Ley Núm. 12 de 24 de julio de 1985, según enmendada. En esos casos, la Compañía también deberá justificar la denegación a esos efectos o sujetar la aceptación de la solicitud a una consulta favorable de la Oficina de Ética Gubernamental.

La Compañía podrá denegar una solicitud si se demuestra que el negocio, su dueño o accionista(s) solicitaron el beneficio bajo otra estructura de negocio. Es decir, un negocio atendido por su dueño en su carácter personal que haya recibido el beneficio, no puede volver a solicitar el incentivo simplemente por haber cambiado de nombre o estructura de negocio a una corporación. Lo mismo es aplicable a la inversa. No obstante, una corporación puede solicitar el beneficio para sus nuevos empleados aunque uno o más de sus accionistas pertenezca a otra corporación que a su vez esté recibiendo el incentivo para sus empleados siempre y cuando se demuestre que son dos tipos de negocios diferentes, en lugares diferentes y ofreciendo servicios totalmente diferentes.

Artículo 23. - Multas Administrativas

Todo patrono, según definido en el presente Reglamento, que incumpla con alguna de las disposiciones de la Ley o Reglamento estará sujeto a la imposición de una multa administrativa. La Compañía podrá revocar inmediatamente la concesión del incentivo salarial y solicitará el reembolso completo del incentivo salarial. Esta revocación del incentivo salarial no exime al patrono del pago de la multa administrativa:

a. Cuando se le notifique una violación de cualquier disposición de la Ley o el Reglamento al patrono, la multa no excederá de mil dólares ($1,000).

b. Cuando se le notifique dos violaciones de cualquier disposición de la Ley o el Reglamento en una notificación, la multa no excederá de dos mil quinientos dólares ($2,500).

c. Cuando se le notifique más de dos violaciones de cualquier disposición de la Ley o el Reglamento en la notificación, la multa no excederá de cinco mil dólares ($5,000).

No obstante lo dispuesto anteriormente, la Compañía podrá de manera prospectiva aumentar la multa administrativa hasta cinco mil dólares ($5,000) en aquellos casos en que un patrono incurra en incumplimientos acumulados durante la vigencia del incentivo salarial.

Artículo 24. - Faltas

Además de otros incumplimientos con alguna de las disposiciones de la Ley o el Reglamento, las siguientes se considerarán faltas para efectos del Programa:

a. Brindar información falsa en la solicitud o en cualquier otro momento durante la vigencia del Programa.

b. No cumplir con todos los reglamentos y leyes aplicables, tanto federales como estatales, entre otras aquellas relativas a la compensación a los trabajadores, responsabilidad del Patrono; incluyendo pero sin limitarse a aquellas relacionadas al Fondo del Seguro del Estado, así como las ordenanzas reglas o reglamentos aplicables.

c. No mantener actualizado y con información correcta los récords y documentos que justifiquen los desembolsos bajo el Programa hechos por la Compañía.

d. No tener disponibles y en buenas condiciones para la inspección por parte del personal de la Compañía autorizado para ello, los récords y documentos que evidencian y justifican los pagos hechos por la Compañía bajo el Programa.

e. No haber notificado a la Compañía que la empresa ha excedido los veinticinco (25) empleados, los cinco millones de dólares ($5,000,000) en ventas, un cambio de dueño, un cambio de accionistas de la empresa, o cualquier otro hecho o evento que pudiere resultar en la descalificación del patrono bajo el Programa, según lo dispuesto en la Ley y este Reglamento.

f. No ofrecer a los empleados con Certificado los mismos beneficios y derechos que a los otros empleados de la empresa o evaluarlos utilizando criterios distintos a los utilizados para un empleado cuando se trata de una misma posición o de posiciones similares.

g. Discriminar contra un trabajador en la tenencia de un empleo por razón de que tenga a su favor o no un Certificado.

h. Adeudar salario a sus empleados que tengan a su nombre un Certificado.

i. Violentar cualquiera de las disposiciones contenidas en la Ley o en este Reglamento.

j. No se permite el traslado de empleados entre compañías o empresas de un mismo dueño.

Cualquier duda razonable de que el patrono esté cometiendo una falta será razón suficiente para que la Compañía detenga los pagos y comience una investigación. De determinarse que se ha cometido alguna violación a la Ley o a este Reglamento, el Director Ejecutivo o el funcionario que éste designe, podrá, a su discreción, emitir una orden de cese y desista, ordenar el reintegro de todas las cantidades reembolsadas al patrono, e imponer una multa según dispuesto en el Artículo anterior. Además, el personal de la Compañía encargado de velar por el cumplimiento y el trámite de las solicitudes y participación del Programa deberá ser cauteloso en la ejecución de sus deberes particulares, los incumplimientos y negligencias al respecto pueden conllevar la imposición de medidas disciplinarias.

Artículo 25. - Querellas

Cualquiera persona perjudicada por violación de cualquiera de las disposiciones contenidas en la Ley o en este Reglamento, bien sea cometida ésta por el patrono, o que tenga conocimiento de cualquier violación a la Ley o a este Reglamento cometida por algún patrono, podrá presentar una querella por escrito a la Compañía. Si de la faz de la querella se desprende

que hay motivos suficientes para imponerle una sanción al posible infractor, el Director Ejecutivo o la persona designada por él, le enviará al patrono una notificación y citación a una vista. Además, la Compañía, *motu proprio*, podrá iniciar una investigación con el propósito de asegurarse que la Ley y este Reglamento estén siendo debidamente cumplidos. De la investigación arrojar resultados que indiquen que la Ley o este Reglamento han sido violados por el patrono, el Director Ejecutivo o el funcionario asignado podrá citar a una vista a la parte alegadamente infractora, según fuere el caso.

Artículo 26. - Suspensión o Revocación de los Beneficios del Programa

El Director Ejecutivo podrá iniciar procedimientos para suspender, cancelar o revocar los beneficios del Programa a un patrono, por violación a las disposiciones de la Ley o este Reglamento, conforme a la Ley Núm. 170 del 21 de agosto de 1988, según enmendada, conocida como Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme llevando a cabo el siguiente procedimiento:

a. Se le notificará a la parte adversamente afectada del cargo o cargos, querella, presentados en su contra y se le citará a una vista adjudicativa.

b. El Director Ejecutivo o el funcionario en quien éste delegue podrá reunirse con la parte querellada en conferencia con antelación a la vista con el propósito de lograr un acuerdo definitivo, o simplificar los asuntos en controversia. De determinarse que no exista causa para sostener los cargos, se procederá al archivo de estos.

c. El Director Ejecutivo o el funcionario en quien este delegue deberá determinar si se va a celebrar o no vista adjudicativa. De determinar el Director Ejecutivo que es necesario llevar a cabo una vista adjudicativa se referirá el caso al Juez Administrativo del Programa. Las partes deberán ser notificadas mediante correo.

d. La notificación se deberá efectuar por correo quince (15) días de anticipación a la fecha de la vista, excepto que por causa debidamente justificada, consignada en la notificación, sea necesario acortar dicho período. Dicha notificación deberá contener la siguiente información:

1. Fecha, lugar y hora en que se celebrará la vista, así como su naturaleza y propósito.
2. Advertencia de que las partes podrán comparecer asistidas de abogados, pero no estarán obligadas a estar así representadas, incluyendo los casos de corporaciones y sociedades.
3. Referencia a las disposiciones legales o reglamentarias presuntamente infringidas, si se imputa una infracción a las mismas y a los hechos constitutivos de tal infracción.
4. Cita de la disposición legal o reglamentaria que autoriza la celebración de la vista.
5. Apercibimiento de las medidas que podrá tomar si una parte no comparece a la vista.
6. Advertencia de que la vista no podrá ser suspendida.

f. El procedimiento a llevarse a cabo en la vista adjudicativa será el siguiente:

1. La vista deberá grabarse o estenografiarse y el Juez Administrativo, a quien se le ha delegado la autoridad de presidir la misma, emitirá la decisión por escrito.
2. El Juez Administrativo presidirá la vista dentro de un marco de relativa informalidad, y ofrecerá a todas las partes, la oportunidad de responder, presentar evidencia y argumentar, conducir contrainterrogatorio y someter

evidencia en refutación; excepto según haya sido restringida o limitada por las estipulaciones en la conferencia con antelación a la vista.

3. El Juez Administrativo que presida la vista podrá excluir aquella evidencia que sea impertinente, inmaterial, repetitiva o inadmisible por fundamentos constitucionales o legales basados en privilegios evidenciarios reconocidos los tribunales de Puerto Rico.

4. El Juez Administrativo que presida la vista podrá tomar conocimiento oficial de todo aquello que pudiera ser objeto de conocimiento judicial en los tribunales de justicia.

5. Las Reglas de Evidencia no serán aplicables a las vistas administrativas, pero los principios fundamentales de evidencia se podrán utilizar para lograr una solución rápida, justa y económica del procedimiento.

6. El funcionario que presida la vista podrá conceder a las partes un término de quince (15) días después de concluir la misma, para la presentación de propuestas sobre determinaciones de hechos y conclusiones de derecho. Las partes podrán voluntariamente renunciar a que se declaren las determinaciones de hechos.

7. Todo caso sometido a un procedimiento adjudicativo ante la Compañía se regirá por lo establecido en la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme, Ley Núm. 170 del 12 de agosto de 1988, según enmendada, y deberá ser resuelto dentro de un término de seis (6) meses, desde su radicación, salvo que medien circunstancias excepcionales.

g. Una Orden o Resolución final deberá ser emitida por escrito dentro de noventa (90) días después de concluida la vista o después de la radicación de las

propuestas determinaciones de hechos y conclusiones de derecho, a menos que este término sea renunciado o ampliado con el consentimiento escrito de todas las partes o por justa causa. La Orden deberá incluir y exponer separadamente determinaciones de hecho si éstas no se han renunciado, conclusiones de derecho, que fundamentan la adjudicación, y la disponibilidad del recurso de reconsideración o revisión según sea el caso. La Orden o Resolución deberá ser firmada por el Juez Administrativo. La Orden o Resolución advertirá el derecho de solicitar la reconsideración o revisión de la misma, con expresión de los términos correspondientes. Cumplido este requisito comenzarán a correr dichos términos. El Juez Administrativo deberá notificar a las partes la Orden o Resolución a la brevedad posible, por correo certificado y deberá archivar en autos copia de la Orden o Resolución final además de la constancia de la notificación. Una parte no podrá ser requerida a cumplir con una Orden final, a menos que dicha parte haya sido notificada de la misma.

Artículo 27. - Acción Judicial

En los casos en que la Compañía entienda que el patrono puede haber incurrido en conducta delictiva, ésta podrá iniciar o promover los procedimientos civiles o criminales correspondientes.

CAPÍTULO V. DISPOSICIONES FINALES

Artículo 28. - Cooperación Intergubernamental

La Compañía podrá solicitar la cooperación de otras entidades gubernamentales, incluyendo a municipios y entidades federales, para perseguir los propósitos de la Ley y este Reglamento, y para velar por su fiel cumplimiento.

Artículo 29. - Separabilidad

Si cualquier cláusula, párrafo, Artículo, o parte de este Reglamento o de la Ley fuera declarado inconstitucional o nulo por un tribunal con competencia y jurisdicción, la sentencia dictada no afectará ni invalidará el resto del Reglamento, y su efecto se limitará a la cláusula, párrafo, Artículo o parte declarada inconstitucional o nula.

Artículo 30. - Cláusula Derogatoria

Este Reglamento deroga cualquier disposición contenida en circulares, memorandos o comunicaciones internas de la Compañía de Comercio y Exportación, antes Compañía de Fomento Comercial, que estén en conflicto con el mismo. Este Reglamento deroga el Reglamento Núm. 5781 de 7 de abril de 1996 y la Carta Circular Núm. 03-08-002 de 26 de agosto de 2003.

Artículo 31. - Vigencia

Este Reglamento entrará en vigor inmediatamente, conforme a lo dispuesto en la Sección 2.13 de la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, conocida como Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme, debidamente certificado por nuestra Honorable Gobernador.

Aprobado en San Juan, Puerto Rico, el de de 2008.

Por:

Hon. Bartolomé Gamundi
Presidente
Junta de Directores

Lcda. Agnes Crespo Quintana
Secretaria de la Junta de Directores

Artículo 29. - Separabilidad

Si cualquier cláusula, párrafo, Artículo, o parte de este Reglamento o de la Ley fuera declarado inconstitucional o nulo por un tribunal con competencia y jurisdicción, la sentencia dictada no afectará ni invalidará el resto del Reglamento, y su efecto se limitará a la cláusula, párrafo, Artículo o parte declarada inconstitucional o nula.

Artículo 30. - Cláusula Derogatoria

Este Reglamento deroga cualquier disposición contenida en circulares, memorandos o comunicaciones internas de la Compañía de Comercio y Exportación, antes Compañía de Fomento Comercial, que estén en conflicto con el mismo. Este Reglamento deroga el Reglamento Núm. 5781 de 7 de abril de 1996 y la Carta Circular Núm. 03-08-002 de 26 de agosto de 2003.

Artículo 31. - Vigencia

Este Reglamento comenzará a regir treinta (30) días después de la fecha de su radicación en el Departamento de Estado.

Aprobado en San Juan, Puerto Rico, el 5 de noviembre de 2008.

Hon. Bartolomé Gamundi
Presidente
Junta de Directores

Lcda. Agnes Crespo Quintana
Secretaria de la Junta de Directores