



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
505 Ave. Muñoz Rivera
San Juan, PR 00918

ORDEN ADMINISTRATIVA NÚM. 2013-07

ORDEN ADMINISTRATIVA DEL SECRETARIO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS PARA IMPLANTAR LA LEY NÚM. 1 DEL 10 DE FEBRERO DE 2013, SEGÚN ENMENDADA, PARA LA CONCESIÓN DE INCENTIVOS SALARIALES POR MEDIO DE PROPUESTAS AL FONDO DE OPORTUNIDADES DE TRABAJO.

POR CUANTO: El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) se creó mediante la Ley Núm. 15 del 14 de abril de 1931, según enmendada, conocida como la Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Al aprobarse la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico el 25 de junio de 1952, en su Artículo IV, se reafirmó la existencia del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

POR CUANTO: La Ley Núm. 52 de 9 de agosto de 1991, según enmendada, faculta al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos a utilizar el Fondo para el Fomento de Oportunidades de Trabajo (Fondo) en el desarrollo de programas para incentivar el empleo y aliviar el desempleo en los sectores público y privado. De conformidad con la enmienda introducida por la Ley Núm. 52, *supra*, este fondo se nutre de una contribución especial pagada por los patronos acogidos a la Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956, según enmendada, también conocida como la Ley de Seguridad de Empleo. Esta enmienda estableció, entre otras disposiciones, que a partir del 1 de enero de 1992, todo patrono, excepto las agencias e instrumentalidades del gobierno y sus subdivisiones políticas, sujeto al pago de contribuciones bajo las disposiciones de esta Ley pagará una contribución especial equivalente al uno por ciento (1%) de los salarios tributables pagados por éste; disponiéndose que aquellos patronos a quienes se les fijare

una tasa contributiva (de contribución por desempleo) mayor del 4.4% pagarán la diferencia entre el 5.4% y dicha tasa.

La Ley Núm. 52, *supra*, dispone que el noventa por ciento (90%) de la contribución pagada se utilizará para: 1) promover oportunidades de trabajo en ocupaciones con futuro así identificadas por el DTRH; 2) promover empleo con demanda en el mercado actual y; 3) promover la creación y oportunidades de trabajo de alta productividad. El restante diez por ciento (10%) ingresaría a un Fondo de Gastos Administrativos. La Ley Núm. 115 del 28 de septiembre de 1994 estableció una partida de costos indirectos sobre el Fondo para sufragar los servicios de apoyo que los distintos componentes administrativos del DTRH ofrecen al Negociado de Fomento de Oportunidades de Trabajo (Negociado). Actualmente, dicho gasto asciende a un siete (7%) por ciento.

POR CUANTO: La Ley Núm. 1 del 11 de febrero de 2013, según enmendada, conocida como la Ley de Empleos Ahora, se aprobó a los fines de contribuir a la creación de cincuenta mil (50,000) nuevos empleos dentro de un término de dieciocho (18) meses y establece un programa de incentivos centrado en viabilizar la permanencia, estabilidad y continuidad de las empresas existentes creando oportunidades económicas para promover la creación de pequeñas y medianas empresas mediante el otorgamiento de tratos preferenciales en la otorgación de incentivos.

POR CUANTO: Como parte de esos incentivos, recae en el DTRH recibir propuestas de empresas previamente certificadas por la Compañía de Comercio y Exportación (CCE) como Negocios Elegibles. Estas propuestas van dirigidas a competir por los incentivos salariales ofrecidos por la Ley Núm. 52, *supra*.

POR TANTO: Esta Orden Administrativa establece los procesos que regirán al Negociado, la Junta Consultiva (Junta) y la Secretaría Auxiliar de Asuntos Gerenciales (Secretaría) en el proceso de orientación,

consideración de propuestas y la concesión del incentivo salarial al amparo de la Ley Núm. 52, *supra*, ello a empresas certificadas por la CCE.

Primero: El Director Ejecutivo de la CCE firmará un Acuerdo Especial (Acuerdo) para la creación de empleos en representación del gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico con los Negocios Elegibles que cumplan con los criterios y procedimientos establecidos en Ley. El Negocio Elegible se compromete a la creación de empleos, entre otras obligaciones, según aplique, como condición para recibir los beneficios aplicables dispuestos en la Ley Núm. 1, *supra*, los cuales estarán enumerados específicamente en dicho acuerdo. Los acuerdos establecerán el término de su vigencia y expirarán cuando los beneficios concedidos en él caduquen, según las disposiciones de la Ley Núm. 1, *supra*.

Segundo: La CCE notificará al DTRH las compañías que han firmado un Acuerdo Especial (Acuerdo) y han sido certificadas conforme establece la Ley. En específico, se notificarán los Negocios Elegibles que interesen la obtención de los incentivos salariales mediante los Fondos de Ley Núm. 52, *supra*.

Tercero: El Negociado orientará a las empresas para la radicación de propuestas al Fondo. Además, solicitarán y recibirán la información necesaria para determinar la fecha de comienzo y terminación del período durante el cual el negocio estará recibiendo el subsidio salarial.

Cuarto: La concesión de los incentivos según dispone la Ley Núm. 1, *supra*, a través del Fondo se otorgará mediante los reembolsos parciales de salarios según se especifica a continuación:

1) Incentivos Aplicables a Todo Negocio Elegible que sea Negocio

Nuevo:

a) Negocios Nuevos organizados bajo la Ley 239-2004-Se
reembolsará el cincuenta por ciento (50%) del salario mínimo

federal pagado a Empleados Elegibles cubiertos por el Acuerdo, por negocios nuevos que hayan sido organizados bajo la Ley 239-2004, conocida como "Ley General de Sociedades Cooperativas", y que hayan sido organizados por residentes de proyectos de vivienda pública.

b) Empleados de 25 años o menos de escasos recursos-Se otorgará un cincuenta por ciento (50%) de reembolso a negocios nuevos en general respecto a salarios pagados a personas de escasos recursos que a la fecha de ser empleados tengan veinticinco (25) años o menos, siempre y cuando se trate de un empleo incremental elegible cubierto por un acuerdo.

c) Empleados Cesanteados por la Ley 7-2009-Reembolso parcial de salarios: se reembolsará un veinte por ciento (20%) del salario básico devengado por una jornada regular de trabajo (sin incluir horas extra), al Negocio Elegible que, en cumplimiento total o parcial del Compromiso de Empleo Incremental (Compromiso) establecido en el Acuerdo, emplee a personas cesanteadas en virtud de la Ley 7-2009, que no estuvieran empleadas al 31 de diciembre de 2012. El reembolso aplicará a los salarios que el Negocio Elegible pague conforme lo dispone la Ley Núm. 1, *supra*.

d) Mujeres de 40 años o más - Se le concederá un subsidio salarial de hasta veinticinco por ciento (25%) por dieciocho (18) meses a partir de la vigencia del acuerdo para aquellas mujeres de 40 años de edad o más que sean contratadas por los negocios cobijados bajo esta Ley.

2) Incentivos Aplicables a Negocios Elegibles que sea Negocio en Desarrollo:

a) Cesanteados Ley 7-2009 - se reembolsará un cuarenta por ciento (40%) del salario básico devengado por una jornada

regular de trabajo (sin incluir horas extra), al Negocio en Desarrollo que, en cumplimiento total o parcial del Compromiso establecido en el Acuerdo, emplee a personas cesanteadas en virtud de la Ley 7-2009, que no estuvieran empleadas al 31 de diciembre de 2012. El reembolso aplicará a los salarios que el Negocio en Desarrollo pague conforme lo dispone la Ley Núm. 1, *supra*.

b) Mujeres de 40 años o más - Se le concederá un subsidio salarial de hasta cuarenta por ciento (40%) por dieciocho (18) meses a partir de la vigencia del Acuerdo para aquellas mujeres de 40 años de edad o más que sean contratadas por los negocios cobijados bajo esta Ley.

c) Jóvenes 25 años o menos - Se reembolsará el veinte por ciento (20%) del salario mínimo federal pagado a empleados elegibles, que a la vez sean personas de escasos recursos, y que a la fecha de ser empleados tengan veinticinco (25) años o menos, siempre y cuando se trate de un empleo incremental elegible cubierto por un acuerdo.

3) Incentivos Aplicables a Negocios Elegibles que sea Negocio Existente en Expansión:

a) Empleados Cesanteados por la Ley 7-2009- se reembolsará un veinte por ciento (20%) del salario básico devengado por una jornada regular de trabajo (sin incluir horas extra), al Negocio Existente en Expansión que, en cumplimiento total o parcial del Compromiso establecido en el Acuerdo, emplee a personas cesanteadas en virtud de la Ley 7-2009, que no estuvieran empleadas al 31 de diciembre de 2012. El reembolso aplicará a los salarios que el Negocio Elegible pague conforme lo dispone la Ley Núm. 1, *supra*.

b) Mujeres de 40 años o más - Se le concederá un subsidio salarial de hasta veinticinco por ciento (25%) por dieciocho

(18) meses a partir de la vigencia del acuerdo para aquellas mujeres de 40 años de edad o más que sean contratadas por los negocios cobijados bajo esta Ley.

c) Jóvenes 25 años o menos - Se reembolsará el veinte por ciento (20%) del salario mínimo federal pagado a empleados elegibles, que a la vez sean personas de escasos recursos, y que a la fecha de ser empleados tengan veinticinco (25) años o menos, siempre y cuando se trate de un empleo incremental elegible cubierto por un acuerdo.

Quinto: Se determina en cuanto a la consideración y aprobación de propuestas lo siguiente:

A. Documentación a presentarse- Toda Compañía certificada por la CCE deberá presentar la siguiente documentación según el incentivo salarial que aplique;

TIPO DE INCENTIVO SOLICITADO	DOCUMENTOS O EVIDENCIA
MUJERES DE 40 AÑOS O MÁS	COPIA DEL CERTIFICADO DE NACIMIENTO
JÓVENES DE 25 AÑOS O MENOS DE ESCASOS RECURSOS	1) COPIA DEL CERTIFICADO DE NACIMIENTO; Y 2) EVIDENCIA DE SER PARTICIPANTE DE ALGUNA AYUDA GUBERNAMENTAL, TAL COMO, PERO NO LIMITADO A, CERTIFICACION DEL PROGRAMA DE ASISTENCIA NUTRICIONAL (PAN)
SOCIEDADES COOPERATIVAS DE RESIDENTES EN LOS PROYECTOS DE VIVIENDA PUBLICA	CERTIFICACIÓN DE SOCIEDAD DE COOPERATIVA DEL INSPECTOR GENERAL DE COOPERATIVAS DE PUERTO RICO
CESANTEADOS DE LA LEY 7	COPIA DE LA CARTA DE CESANTIA DE LA LEY 7 DE LA AGENCIA GUBERNAMENTAL CORRESPONDIENTE

b. **Pre intervención-**Las propuestas presentadas serán pre intervenidas por el Negociado de manera que

cumplan con los requisitos establecidos en la ley. Para ello deberán presentar una Tabla de participantes en el caso de haber reclutado empleados dentro de las especificaciones que establece la ley y la vigencia de dieciocho (18) meses establecida por la firma del Acuerdo Especial con la CCE. En el caso de reclutamiento prospectivo deberán presentar una Tabla de Puestos donde especifique el reclutamiento que interese realizar para aplicar dentro de las categorías de los incentivos salariales.

c. ***Aprobación parcial del Incentivo***-El DTRH podrá recomendar subsidios parciales basados en las propuestas. Los contratos firmados al amparo de esta facultad pueden ser enmendados conforme el patrono beneficiado utilice la cantidad aprobada en el contrato original y así lo solicite al Negociado.

d. **Las Compañías que se acojan al Incentivo de las Mujeres de 40 Años o más no podrán acogerse al reembolso por emplear a cesanteados de la Ley 7-2009.** Esto según establece el Acuerdo.

Sexto: La Junta Consultiva evaluará las propuestas luego de haber sido pre-intervenidas por el Negociado. Para ello, utilizará la propuesta y la tabla de puestos y/o participantes que presentaran las entidades proponentes. La misma debe especificar si el reclutamiento es retroactivo al momento de suscribir el Acuerdo Especial con la CCE o prospectivo al momento de presentar la propuesta. Las compañías certificadas por la CCE deben cumplir con lo antes expuesto para determinar el término de dieciocho (18) meses, según aplique. Ello, además de presentar la evidencia correspondiente para evaluar y recomendar al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos la concesión del incentivo salarial que aplique.

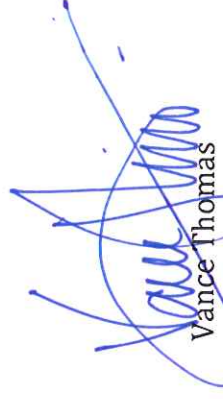
Séptimo: **Bono de Navidad Escalonado** - Los Negocios Nuevos que operen bajo un acuerdo, no estarán sujetos al pago mínimo de Bono de Navidad establecido en la Ley Núm. 148 del 30 de junio de 1969, según enmendada. En su lugar, todo patrono que emplee dieciséis (16) empleados o más concederá un Bono de Navidad mínimo aplicable, que para el primer año de operación será de doscientos dólares (\$200), para el segundo año será de cuatrocientos dólares (\$400), y para el tercer año será de seiscientos dólares (\$600). Todo patrono que emplee quince (15) empleados o menos concederá un Bono de Navidad mínimo aplicable para el primer año de operación de ciento setenta y cinco dólares (\$175), para el segundo año será de doscientos veinticinco dólares (\$225), y para el tercer año será de doscientos setenta y cinco dólares (\$275). Las demás exenciones y términos bajo la Ley Núm. 148, antes citada, aplicarán a estos Negocios Nuevos siempre y cuando no contravengan los mínimos fijados en este inciso. Los Negocios Nuevos que se acojan a estos incentivos no podrán solicitar al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos la exención del pago de Bono de Navidad establecida bajo la Ley Núm. 148, antes citada, mientras se acojan a los beneficios de esta Ley. La CCE informará al DTRH las empresas que se acojan a dicho incentivo. Esto con el propósito de que el Negociado de Normas del Trabajo, a través de su División de Bono fiscalice por el estricto cumplimiento de las disposiciones de la Ley Núm. 1-2013 con el propósito de prohibir que los Negocios Nuevos que se acojan a los referidos incentivos soliciten al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos la exención de pago de Bono de Navidad establecida bajo la Ley Núm. 148, antes citada, mientras estén acogidos a los beneficios antes mencionados.

Octavo: Se dispone que además de las normas especiales establecidas mediante esta Orden Administrativa, será aplicable a la presentación, evaluación, otorgación, servicio al patrono, seguimiento e informes,

facturación, pre intervención, monitoria, pagos, informes de cierre y cualquier otro procedimiento establecido en el Reglamento para la Utilización de los Fondos de Fomento del Trabajo del 4 de abril de 2013, según enmendado.

En testimonio de lo cual, firmo la presente y hago estampar en ella el Sello del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, hoy, **5 de noviembre de 2013**.




Vance Thomas
Secretario del Trabajo

Yo Mareline Arevedo Morales

Abogado (a) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos CERTIFICO que he revisado esta Orden Administrativa en todos sus pormenores y habiendo encontrado la misma satisfactoria desde el punto de vista legal, recomiendo su firma.

5 Nov. 13
Fecha

Mareline Arevedo Morales
Firma