

GOBIERNO DE PUERTO RICO

18^{va} Asamblea
Legislativa

1^{ra} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 414

30 de marzo de 2017

Presentado por el señor *Cruz Santiago*

Referido a la Comisión de Agricultura

LEY

Para crear la “Carta de Derechos de Empleados y Empleadas de la Recolección del Café”; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El café se ha cultivado en Puerto Rico por más de doscientos años. Durante el siglo XIX, Puerto Rico contaba con todas las condiciones necesarias para sostener una industria vigorosa de café: tierra abundante, fuerza laboral, mercados internacionales favorables, precios de mercados relativamente altos y una clase de agricultores sofisticada, con conocimientos técnicos de cómo cosechar café de alta calidad. Aunque algunas de estas condiciones han cambiado, Puerto Rico sigue contando con una zona cafetalera amplia que abarca varios municipios, entre ellos Yauco, Adjuntas, Jayuya, Ciales, Lares, Maricao, Las Marías, San Sebastián y Utuado. En cada uno de estos pueblos se cosechan granos de café con su aroma y sabor peculiar debido a sus características geográficas únicas. Las condiciones naturales de Puerto Rico le permiten producir café de la más alta calidad, capaz de competir en los mercados de café más sofisticados y con mayor potencial de demanda. En la actualidad, el café es uno de los productos más valiosos para el comercio y la exportación de nivel internacional, secundario sólo al petróleo.

Puerto Rico ha sido un punto importante en la industria cafetalera durante los pasados años. Actualmente, miles de personas se emplean para la siembra, crecimiento, recogido,

procesamiento, tueste y venta del café en la isla. A pesar de ser una industria bastante exitosa, muchos de los recogedores de café trabajan en pésimas condiciones y se les paga por pieza y se violentan las normas de la Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA).

En la mayoría de los cultivos agrícolas de temporada, las cosechas se pagan a precio de mercado libre. En el caso del café se busca garantizar un precio fijo y no participa de los precios del mercado mundial para asegurar una razonable y justa compensación a todas las partes. El precio del mercado mundial de café (establecido por las bolsas de valores de Nueva York o Londres) está normalmente tres (3) veces por debajo del precio del café en Puerto Rico. El origen de esta estructura está a nivel de finca, donde es recogido el café. Como uso y costumbre en la industria, el recolector de café recibe su compensación a base de la cantidad recogida. La orden estipula el precio a pagar (como mínimo) por ese café recogido y de ahí surge el precio que finalmente paga el consumidor a nivel de libra.

En el pasado, funcionarios del “*Wage and Hour Division*” del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos (US Department of Labor), realizaron una investigación en las fincas cafetaleras de Puerto Rico respecto al nivel de cumplimiento de los patronos de esta industria con las disposiciones federales establecidas en el “*Fair Labor Standards Act*” y la “*Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act*”. El “*Fair Labor Standards Act*” establece el salario mínimo federal en \$7.25 y el salario mínimo federal agrícola en \$5.08 (un 70% del principal). Estas leyes federales dictan la compensación mínima del empleado, regular o agrícola.

Sin embargo, la estructura de precios establecida en Puerto Rico en la industria cafetalera no concuerda con la compensación establecida en los estatutos federales. En la práctica, el patrono o dueño de finca cafetalera paga por almud recogido y no la compensación establecida en la “*Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act*”. De hecho, caficultores locales advierten que las disposiciones federales sobre compensación por recogido trastocan el perfil y la estructura de precios establecida por las agencias estatales. Los caficultores afirman que continúa siendo más efectivo mantener las regulaciones de compensación por fruto recogido y no por compensación mínima garantizada independientemente del desempeño del recolector. Esto, ya que el caficultor y dueño de finca debe cumplir el precio de venta establecido, mientras su costo de mano de obra no tendría límite ni una garantía de costo-eficiencia como la tiene

cuando paga por peso o café recogido. La compensación total del recolector está basada en el acuerdo de remuneración establecido con el propietario de la finca cafetalera sumado a la compensación adicional que recibe por parte del Departamento de Agricultura por producción-recolección. La compensación adicional recibida del Departamento de Agricultura es generada por la administración de la finca que procesa el trámite de esta compensación a través de la agencia. Además, se incluyen compensaciones adicionales como el bono navideño por parte del patrono (si aplica) y el bono pagado por el Departamento de Agricultura.

Aun así, los caficultores puertorriqueños enfrentan posibles multas a ser impuestas por el Departamento del Trabajo de EU ante la incongruencia de las disposiciones federales y las disposiciones locales.

Muchos de los recolectores de café en Puerto Rico trabajan en condiciones extremas tales como exposición al sol abrasador, mal tiempo y terreno escarpado y son pagados por pieza o a destajo lo que, aunque es legal, tiene el potencial de resultar en violaciones al salario mínimo federal. Urge legislación para garantizar que a los recogedores de café de nuestras fincas cafetaleras se les haga justicia salarial. Nuestra Constitución es más que clara en cuanto a la protección de la dignidad de toda persona al impartirle carácter de inviolable y al situarlo como primero dentro de los derechos consignados en la Carta de Derechos. De igual manera, la Sección 1 del Artículo II de la Constitución protege a su vez a la persona contra el discrimen por razón de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ideas políticas o religiosas. Incluso, los padres de nuestra Constitución fueron aún más lejos al reconocer una serie de derechos dirigidos a proteger a los trabajadores, esto al incluir en la Sección 16 la igual paga por igual trabajo, el salario mínimo razonable, la protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo, y la jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo.

Conforme lo provisto por la Constitución de Puerto Rico, es deber de esta Asamblea Legislativa, velar por el bienestar, seguridad y trato justo que merecen los trabajadores más desventajados. Por ello, es menester crear la Carta de Derechos de Empleados y Empleadas en el Recogido de Café, a los fines de establecer un marco que rijan las relaciones patrono-empleado, en nuestras fincas de café, así como los derechos que le corresponderán a estos trabajadores y trabajadoras.

DECRETASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Artículo 1.01.-Título Corto: Esta Ley se conocerá como “Carta de Derechos de Empleados y
2 Empleadas de la Recolección del Café”.

3 Artículo 1.02. El Gobierno de Puerto Rico, con plena conciencia de que es su
4 responsabilidad lograr el equilibrio y la igualdad de condiciones laborales para los recolectores
5 de café declara que todo recolector de café, y sin menoscabo de las leyes vigentes, tendrá
6 derecho a:

- 7 a.) Que se le garantice la vigencia de los derechos consignados en la Constitución de Puerto
8 Rico y en las leyes y reglamentos que le sean aplicables.
- 9 b.) Garantizar todos los beneficios y derechos laborales establecidos en las leyes estatales y
10 federales.
- 11 c.) Reconocer el trabajo de las mujeres en la recolección del café que con frecuencia no es
12 reconocido.
- 13 d.) Recibir un trato digno y de respeto por parte del Patrono.
- 14 e.) Disfrutar un ambiente seguro, libre de ataques a su integridad física, mental o emocional
15 en todas las fincas de café de Puerto Rico.
- 16 f.) Ser protegido por el Estado de cualquier forma de abuso o explotación laboral que
17 provenga de sus patronos.

18 Artículo 1.03.-Definiciones:

19 Para fines de esta Ley, las siguientes palabras tendrán el significado que se incluye a
20 continuación:

- 21 (A) Contrato de trabajo.- Todo convenio verbal o escrito mediante el cual se obliga el
22 empleado a ejecutar una obra, realizar cualquier otra retribución pecuniaria.

- 1 (B) Departamento.- Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico.
- 2 (C) Emplear.- Incluye el tolerar o permitir que se trabaje.
- 3 (D) Empleado en la recolección del Café.- toda persona reclutada y que recibe una
4 compensación al desempeñar sus funciones en la industria del café como
5 recolector. Esto no incluye a las personas empleadas de manera ocasional; a
6 personas que prestan el servicio como contratistas independientes; aquellos que
7 desempeñen las funciones como parte de programas subsidiados con fondos
8 estatales, federales o municipales; o que realicen tareas relacionadas con el
9 recogido de café voluntariamente, sin ser remuneradas a raíz de un contrato de
10 empleo.
- 11 (E) Empleado a tiempo completo.- Empleado que trabaja mil ochocientos veinte
12 (1,820) horas o más al año para el mismo patrono.
- 13 (F) Empleado ocasional.- se refiere a aquel empleo para el cual se recluta de manera
14 irregular o intermitente con el fin de realizar trabajo durante el periodo o la fecha
15 para la cual se requirió.
- 16 (G) Patrono.- toda persona natural o jurídica, que emplee personas para desempeñar
17 funciones en el recogido de café, mediante cualquier clase de compensación.
- 18 (H) Salario.- Incluye sueldo, jornal y toda clase de compensación, sea en dinero,
19 especie, servicios, facilidades o combinación de cualesquiera de ellos; pero no
20 incluirá sino dinero cuando se trate de salario mínimo prescrito bajo las
21 disposiciones de esta Ley, a menos que el Secretario disponga o autorice otra
22 cosa.

1 (I) Salario mínimo federal.- Comprenderá el salario mínimo establecido por la Ley
2 Federal de Normas Razonables del Trabajo (*Fair Labor Standards Act*), aprobada
3 por el Congreso de los Estados Unidos de América el 25 de junio de 1938, según
4 enmendada.

5 (J) Secretario.- Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de
6 Puerto Rico.

7 (K) Supervisor.- Toda persona que ejerce algún control sobre un empleado y cuya
8 recomendación sea considerada para la contratación, clasificación, despido,
9 ascenso, traslado, fijación de compensación o sobre el horario, lugar o
10 condiciones de trabajo o sobre tareas o funciones que desempeña o pueda
11 desempeñar un empleado o grupo de empleados o sobre cualesquiera otros
12 términos o condiciones de empleo; cualquier persona que día a día lleve a cabo
13 tareas de supervisión.

14 Artículo 1.04.-Interpretación

15 Se entenderá que toda palabra o concepto utilizado en singular también incluye el plural y
16 viceversa, y que todo concepto utilizado en masculino incluye el femenino y viceversa.

17 CAPÍTULO II.- CONTRATO DE EMPLEO

18 Artículo 2.01.-Contrato

19 El contrato de empleo deberá ser por escrito y contener la siguiente información:

- 20 1. nombre y apellidos del empleado
- 21 2. dirección del empleado
- 22 3. nombre y apellidos del patrono
- 23 4. dirección(ones) de lugar(es) de trabajo habitual(es)

- 1 5. la fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un periodo
- 2 determinado, su duración.
- 3 6. el tipo de trabajo por realizar
- 4 7. la remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos
- 5 8. las horas normales de trabajo, especificando el inicio y término de la jornada
- 6 9. el período probatorio, si alguno
- 7 b. A falta de un contrato escrito, se presumirá que el contrato es por tiempo indefinido y
- 8 a jornada completa cuando su duración se extienda por más de cuatro (4) semanas,
- 9 salvo prueba en contrario. Si en cualquier procedimiento legal, un patrono no presenta
- 10 un contrato de empleo escrito, la carga de probar o refutar la existencia de una
- 11 condición de empleo recaerá sobre éste.
- 12 c. El patrono deberá emitir y firmar dos (2) ejemplares del contrato; conservará el
- 13 original y entregará copia al empleado.
- 14 d. Si el empleado de recolección de café es una persona que no sabe leer ni escribir, se
- 15 le requerirá la firma de un testigo que acredite que se le leyó en su totalidad el
- 16 contrato y que el mismo fue comprendido a cabalidad por el empleado.

17 CAPÍTULO III.-JORNADA DE TRABAJO Y COMPENSACIÓN

18 Artículo 3.01.-Jornada de Trabajo

19 a. Cálculo de horas

20 La jornada de trabajo inicia en el momento en que el recolector de café comienza a realizar su
21 primera tarea o es llamado por primera vez en el día y termina en el momento en que se concluye
22 la última tarea o cuando el trabajador ya no está disponible para desempeñar tareas a
23 requerimiento del patrono.

1 b. Horas regulares

2 La jornada de trabajo ordinaria para los recolectores de café será no mayor de
3 ocho (8) horas diarias. Cuarenta (40) horas de labor constituyen la jornada
4 semanal de trabajo.

5 c. Horas Extra

6 El patrono estará obligado a pagar por cada hora extra un tipo de salario que, por lo menos, sea
7 igual al de una vez y media (1 ½) del tipo convenido para las horas regulares. Son horas extras
8 de trabajo:

- 9 i. Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de ocho (8)
10 horas durante cualquier período de veinticuatro (24) horas consecutivas.
- 11 ii. Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de cuarenta (40)
12 durante cualquier semana.
- 13 iii. Las horas que un empleado trabaja durante el periodo fijado para tomar
14 alimentos.
- 15 iv. Las horas que un empleado trabaja para su patrono durante el día o los días
16 de descanso que se haya fijado.

17 Será nula toda cláusula o estipulación en virtud de la cual convenga el empleado
18 en renunciar al pago de la compensación adicional por horas extra que fija esta
19 Ley.

20 d. Día de descanso

21 Toda persona empleada en la recolección de café tendrá derecho a por lo menos,
22 un (1) día de descanso semanal por cada seis (6) días de trabajo, pero si su jornada

1 semanal excede las cuarenta (40) horas, las horas trabajadas en exceso a dicho
2 máximo le deberán ser compensadas como horas extras.

3 e. Periodo para tomar alimentos

4 El período destinado a tomar los alimentos deberá comenzar a disfrutarse después
5 de la tercera hora de trabajo consecutiva, pero antes de comenzar la sexta hora de
6 trabajo consecutiva. En ningún momento, se podrá requerir a los empleados
7 trabajar durante más de cinco (5) horas consecutivas sin hacer una pausa en las
8 labores para alimentarse.

9 Los períodos para tomar alimentos de ordinario serán de una (1) hora, pero por
10 razón de conveniencia mutua para el empleado y su patrono, y por estipulación
11 escrita de ambos se fijare un período menor, éste nunca podrá ser menor de veinte
12 (20) minutos.

13 En el caso de los períodos de tomar alimentos que ocurran fuera de la jornada
14 regular, cuando no se trabaja más de dos (2) horas después de la jornada regular,
15 este otro periodo para tomar alimentos podrá ser obviado mediante acuerdo
16 escrito entre empleado y patrono, para beneficio mutuo y sin la intervención del
17 Secretario del Trabajo y Recursos Humanos.

18 f. Horario flexible

19 Se podrá establecer, únicamente por acuerdo escrito entre el empleado doméstico
20 y su patrono, un sistema alternativo u opcional de horario flexible de trabajo que
21 permita adelantar o atrasar la hora de entrada de la jornada diaria de trabajo y el
22 período destinado para tomar alimentos.

1 Todo acuerdo a estos efectos proveerá, además, un período de descanso no menor
2 de doce (12) horas consecutivas, entre horarios diarios de trabajo. Cuando se
3 cumpla con estos requisitos, no se considerarán horas extras aquellas que resulten
4 como consecuencia de haberse adelantado o atrasado el horario de trabajo o el
5 momento en que se toman alimentos en el día de trabajo.

6 Artículo 3.02.-Compensación

7 a. Salario Mínimo

8 Los empleados de recolección de café tendrán derecho a un salario mínimo
9 equivalente al fijado por la Ley de Normas Razonables del Trabajo (en inglés
10 *Fair Labor Standards Act*), aprobada por el Congreso de los Estados Unidos de
11 América el 25 de junio de 1938, según ha sido o fuere subsiguientemente
12 enmendada.

13 Para determinar el tipo de salario convenido para horas regulares de trabajo, se
14 dividirá el salario (diario, semanal, mensual o en otra forma estipulado) por el
15 número de horas regulares que se trabaje durante ese mismo período de acuerdo
16 con las disposiciones de esta Ley.

17 El patrono podrá pagar al recolector de café por almud como es la costumbre del
18 recogido de café en Puerto Rico, pero si el recolector no recoge lo suficiente
19 como para devengar el salario mínimo federal basado en el pago por almud, el
20 patrono deberá pagar la diferencia.

21 b. Salario por día

22 En todo contrato de trabajo en que se estipule el salario por día se entenderá que
23 ocho (8) horas constituyen un día de trabajo, salvo pacto escrito en contrario para

1 establecer jornadas diarias menores. Será nula toda estipulación que fije una
2 duración mayor de ocho (8) horas a la jornada regular.

3 (c) Salario semanal

4 Si el empleado trabaja por un salario semanal, el salario estipulado cubrirá
5 únicamente el pago de las horas regulares de trabajo durante cada semana, que
6 nunca podrá ser mayor a cuarenta (40) horas semanales.

7 Aquellos patronos que al entrar en vigor esta Ley estén pagando por virtud de un
8 contrato, salarios mayores al aquí fijado, continuarán pagándose los a los
9 empleados domésticos según pactado. Aquellos patronos que al entrar en vigor
10 esta Ley estén pagando salarios menores al salario mínimo federal, aumentarán el
11 salario pactado al salario mínimo federal o una cantidad mayor,
12 independientemente de lo pactado con el empleado doméstico.

13 Artículo 3.03.-Pago

- 14 a. El patrono pagará al recolector de café el salario estipulado en una frecuencia que
15 no excederá periodos mayores a quince (15) días; es decir, el pago se realizará
16 quincenalmente, semanalmente o diariamente.
- 17 b. El pago deberá hacerse directamente al empleado en efectivo, por transferencia
18 bancaria, por cheque o giro postal. Todo pago en efectivo, cheque o giro postal debe
19 entregarse al trabajador en el lugar de trabajo durante el horario de trabajo.
- 20 c. Se prohíbe que el patrono restrinja de manera alguna la libertad del trabajador de
21 disponer de su salario.

1 d. Se prohíbe la deducción de partidas en las nóminas de los recolectores de café que no
2 estén permitidas por ley. Esta prohibición incluye, pero no se limita a deducciones
3 por multas, penalidades o indemnizaciones por daños.

4 e. La deducción de partidas en las nóminas de los recolectores de café que esté
5 permitida por ley deberá ser consentida por el trabajador por escrito.

6 Artículo 3.04.-Nóminas

7 Será obligación de todo patrono hacer, guardar y conservar las nóminas de pago de las
8 personas empleadas por él por los últimos tres (3) años. Estas se documentarán mediante recibo
9 firmado por el patrono y el recolector de café. El talonario o recibo de pago deberá contener,
10 como mínimo, la siguiente información:

- 11 1. Nombre y apellidos del patrono
- 12 2. Nombre y apellidos del empleado
- 13 3. Dirección postal del empleado
- 14 4. Total de horas trabajadas regulares
- 15 5. Total de salario bruto
- 16 6. Cantidad de horas extra trabajadas
- 17 7. Remuneración por horas extras trabajadas
- 18 8. Desglose de las deducciones permitidas
- 19 9. Salario neto

20 Las nóminas de pago se llevarán de acuerdo a las reglas que disponga el Secretario del
21 Trabajo y Recursos Humanos.

22 Si en cualquier procedimiento legal un patrono no presenta la evidencia de las nóminas,
23 éste tendrá la carga de probar o refutar lo alegado en su contra.

1 CAPÍTULO VII-EXCLUSIONES

2 Artículo 7.01.-Exclusiones

3 Las disposiciones de esta Ley no aplicarán a los siguientes casos:

- 4 1. A miembros de instituciones religiosas, educativas, culturales, recreativas,
5 sociales, comunitarias, con o sin fines de lucro, que como parte de su plan de
6 trabajo realicen labor caritativa o voluntaria.

7 CAPÍTULO VIII-RECLAMACIONES DE RECOLECTORES DE CAFÉ

8 Artículo 8.01.-Reclamaciones en general

9 Todo empleado o empleada que sufra un agravio conforme a las disposiciones de esta
10 Ley, podrá presentar una reclamación ante el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

11 Las reclamaciones relacionadas con salarios, jornada de trabajo y condiciones de empleo,
12 serán tramitadas por el Negociado de Normas de Trabajo adscrito al Departamento del Trabajo y
13 Recursos Humanos.

14 Estas reclamaciones serán sin perjuicio de cualquier otra reclamación a la cual tenga
15 derecho el empleado o empleada, y que recaiga en la jurisdicción del Tribunal General de
16 Justicia o de otra agencia o instrumentalidad.

17 La reclamación judicial, podrá establecerla uno o varios empleados por y a nombre suyo
18 o de ellos y de otros empleados que estén en circunstancias similares; disponiéndose que después
19 de iniciada judicialmente la reclamación, ésta podrá ser transigible entre las partes, con la
20 intervención del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos o cualquiera de los abogados del
21 Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, designados por dicho Secretario y la aprobación
22 del Tribunal. El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos determinará administrativamente

1 cuáles transacciones judiciales o extrajudiciales requerirán su intervención personal, fijando los
2 criterios que regirán a esos efectos mediante reglamento u orden administrativa.

3 Artículo 8.02.-Prescripción de los derechos

- 4 (a) Los derechos que concede esta Ley prescribirán por el transcurso de tres (3) años
5 contados desde que el empleado cesó su empleo con el patrono. El término de
6 prescripción antes indicado se interrumpirá y comenzará a transcurrir de nuevo
7 por la notificación de la deuda de salario al patrono, judicial o extrajudicialmente,
8 por el empleado, su representante, o funcionario del Departamento con facultad
9 para ello y por cualquier acto de reconocimiento de la deuda por el patrono.
- 10 (b) Cuando el empleado estuviere trabajando con el patrono, la reclamación de
11 salarios solamente incluirá los salarios a que tuviese derecho el empleado, por
12 cualquier concepto, durante los últimos tres (3) años anteriores a la fecha en que
13 se estableciese la acción judicial.
- 14 c. En el caso de que el empleado hubiese cesado en su empleo con el patrono, la
15 reclamación de salario solamente incluirá los últimos tres (3) años anteriores a la
16 fecha de su cesantía.

17 Artículo 8.03.-Sanciones por incumplimiento

18 Todo patrono que actúe en contrario a las disposiciones de esta Ley, será responsable por
19 una suma igual al doble del importe adeudado al empleado o empleada en concepto de salarios
20 (incluyendo horas extra)

21 Cuando el patrono haya incumplido con alguna disposición no monetaria de esta Ley, el
22 juzgador impondrá al patrono una multa a favor del empleado no menor de mil dólares
23 (\$1000.00) ni mayor de cinco mil dólares (\$5,000.00) por cada violación.

1 En caso de reincidencia, se impondrá una multa no mayor de diez mil dólares (\$10,000) por cada
2 violación.

3 CAPÍTULO IX-DEBERES DEL SECRETARIO

4 Artículo 9.01.-Reglamentación

5 El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos adoptará la reglamentación necesaria
6 para poner en vigor las disposiciones de esta Ley dentro de los ciento veinte (120) días siguientes
7 a su aprobación.

8 La reglamentación aquí dispuesta se adoptará siguiendo el procedimiento establecido en
9 la Ley Núm. 170 de 2 de agosto de 1988, según enmendada, conocida como “Ley de
10 Procedimiento Administrativo Uniforme”.

11 Artículo 9.02.-Modelos y formas

12 El Secretario diseñará y proveerá a los interesados modelos de contrato escrito y
13 nóminas, de manera que la ciudadanía pueda cumplir con las disposiciones de esta Ley.

14 Artículo 9.03.-Velar por el cumplimiento de la Ley

15 (a) Será deber del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, por sí o por medio de
16 sus agentes debidamente autorizados(as), hacer que se cumpla esta Ley. A tales
17 efectos, el(la) Secretario(a), siempre que fuere de opinión que cualquier patrono
18 está infringiendo o va a infringir cualquier disposición de esta Ley, podrá instar
19 recursos de *injunction* y cualesquiera otros que fuesen necesarios para hacer
20 efectivos los términos de esta Ley. El Tribunal de Primera Instancia, Sala
21 Superior del municipio donde resida el empleado querellante, tendrá autoridad
22 para oír y decidir todas las acciones antes mencionadas.

1 (b) Para lograr el cumplimiento de esta Ley, el Secretario del Trabajo y Recursos
2 Humanos podrá demandar a iniciativa propia, o a instancia de uno o más
3 empleados de recolección de café con interés en el asunto, y en representación y
4 para beneficio de uno o más de los mismos que se encuentren en circunstancias
5 similares, el pago de cualquier suma que se les adeude por salarios, compensación
6 adicional, intereses, costos, gastos y honorarios de abogado. Cualquier obrero con
7 interés en el asunto podrá constituirse en demandante en todo pleito que así se
8 promueva por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos.

9 (c) El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos podrá constituirse en demandante
10 o interventor en toda acción o procedimiento judicial que cualquier persona
11 interponga en virtud de esta Ley.

12 Artículo 9.04.-Campaña de orientación

13 A partir de que entre en vigor esta Ley y no más tarde de treinta (30) días de haberse
14 firmado, el Secretario deberá organizar y ejecutar una campaña educativa que debe ser difundida
15 a través de diversos medios de comunicación para dar a conocer las disposiciones de esta Ley, de
16 manera que tanto los patronos como los empleados de recolección de café y la ciudadanía en
17 general conozca las disposiciones de esta Ley.

18 Se faculta al Secretario a suscribir aquellos acuerdos de colaboración que estime
19 pertinente con entidades públicas o privadas para cumplir con esta encomienda.

20 CAPÍTULO X-DISPOSICIONES FINALES

21 Artículo 10.01.-Interpretación

1 Las protecciones o derechos establecidos en esta Ley son adicionales a cualquier otro que
2 asistan a los empleados en el servicio doméstico en virtud de otra legislación estatal o federal
3 vigente.

4 Artículo 10.02.-Cláusula de Separabilidad

5 Si cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, artículo, disposición, sección o parte de esta
6 Ley fuera anulada o declarada inconstitucional, la sentencia a tal efecto dictada no afectará,
7 perjudicará, ni invalidará el resto de esta Ley. El efecto de dicha sentencia quedará limitado a la
8 cláusula, párrafo, subpárrafo, artículo, disposición, sección o parte de la misma que así hubiere
9 sido anulada o declarada inconstitucional.

10 Artículo 10.03.-Vigencia

11 Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación a los fines de que
12 el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos adopte la reglamentación y la campaña de
13 orientación según ordenado por esta Ley. No obstante, todas sus disposiciones entrarán en vigor
14 ciento veinte (120) días después de su aprobación.