



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO
P.O. BOX 14427
BO. OBRERO STA., SANTURCE, P. R. 00916-4427

TEL. 765-3535

RESTAURANTE LA ZARAGOZANA, INC. *

Querellada *

- Y - * CASO NUM. CA-92-11

MANUEL GARCIA FERNANDEZ *

Querellante *

UNION GASTRONOMICA, INDEPENDIENTE *

Querellada *

- Y - * CASO NUM. CA-92-12

MANUEL GARCIA FERNANDEZ * D-94-1233

Querellante *

Ante: Lcdo. Alberto Acevedo Colom
Juez Administrativo

COMPARECENCIAS:

Lcdo. José Porbén Ulloa
Por el Restaurante La Zaragozana, Inc.

Lcda. Emmalind García García
Por la Unión Gastronomía, Ind.

Lcda. Shirley Monge García
Por el Interés Público

DECISION Y ORDEN

El 9 de noviembre de 1993, se emitió el Informe del Juez Administrativo en los casos de epígrafe en el cual se nos recomienda encontrar a las partes querelladas incursoas en prácticas ilícitas del trabajo y ordenar ciertas acciones afirmativas.^{1/}

Luego de una prórroga concedida, la representación legal del Interés Público radicó el 7 de diciembre de 1993 sus Excepciones al Informe del Juez Administrativo. En el mismo, esencialmente se excepciona la cuantía de \$19.00 fijada por el Juez Administrativo como compensación adeudada al querellante por su reclamación, cuantía que se recomendó fuese costeadada solamente por el patrono.

1./ En la recomendación se guarda silencio sobre la fijación de "avisos" así como en la distribución de la responsabilidad económica conforme el derecho federal aplicable.

Ninguna de las partes querelladas radicó excepciones al referido Informe a pesar de estar apercebidas de su derecho de así hacerlo.

Hemos revisado las resoluciones emitidas en el trascurso de los procedimientos y por la presente se confirman por encontrar que no se cometió error perjudicial alguno. Particularmente, la Resolución del Presidente del 18 de mayo de 1993 en la cual se denegó, por improcedente, la solicitud que había hecho la representación legal del patrono para que se citara a la audiencia pública al investigador que tuvo a su cargo los casos previo a la expedición de las querellas. Desde 1954 hemos mantenido la política de no permitir la citación de los investigadores por considerar que ello violentaría el carácter confidencial de las investigaciones.^{2/}

Luego de revisar el expediente completo de los casos consolidados, con la evidencia documental y testifical, determinamos modificar parcialmente el Informe del Juez Administrativo y emitimos las siguientes

CONCLUSIONES DE HECHOS^{3/}

I. La Unión querellada:

La Unión Gastronómica, Independiente, a la fecha a que se refieren los hechos que expone la Querrela CA-92-12 es una organización que se ha dedicado a representar a ciertos empleados del Restaurante La Zaragozana, Inc., a los fines de la negociación colectiva.

2./ Obdulio Meléndez et al. -y- Juan R. Ramos etc... 2 DJRT 583 (1954).

3./ Algunos de los hechos fueron estipulados el día de la audiencia pública, 25 de mayo de 1993, véase "Estipulaciones de Hechos y Documentos" en el expediente. Otros hechos aquí expuestos surgen de la prueba desfilada y creída.

II. El Patrono querellado:

El Restaurante La Zaragozana, Inc. ha sido y es una empresa dedicada a actividades gastronómicas, y en tales actividades de negocio ha hecho uso de los servicios de empleados.

III. El Convenio Colectivo:

La relaciones obrero-patronales se rigen por un convenio colectivo suscrito entre el patrono y la Unión Gastronómica, Independiente, cuya fecha de efectividad se extendió hasta el 18 de septiembre de 1993, cubriendo así el período comprendido en la reclamación del querellante.

El convenio colectivo dispone en el Inciso D del Artículo XI lo siguiente:

"Cuando el Patrono requiere a los empleados usar uniforme especial, dicho uniforme será lavado y planchado a expensas del Patrono, quien pagará además, el costo de dicho uniforme".

IV. El Querellante:

El querellante, Sr. Manuel García Fernández, es empleado del patrono y miembro de la Unión Gastronómica, Independiente, por ende, cubierto por el convenio colectivo antes referido.

V. Los Hechos:

En el negocio del patrono, el querellante desempeña el puesto de Capitán de Mozos. El trabajo desempeñado por el querellante en dicha posición consiste, entre otras funciones, en coger órdenes, atender la clientela, cobrar cheques, dirigir el servicio de otros mozos y en algunas ocasiones expedir bebidas.

Al querellante se le exige vestir de etiqueta en su empleo con el patrono antes expresado.

La etiqueta que el querellante utilizaba hasta el momento de la audiencia fue suplida por el Patrono. En ese

entonces, el querellante tenía una sola etiqueta que era la que utilizaba en su trabajo, cinco (5) días a la semana.

A fines del mes de noviembre de 1991 el señor Wilfredo Alejandro, Administrador y dueño del Restaurante La Zaragozana, le llamó la atención al querellante debido a que la limpieza de su ropa de trabajo no resultaba la más adecuada. En ese momento, el querellante le reclamó al señor Alejandro y posteriormente a su supervisor, Jesús Avilés, Jeje de Salón, que debían lavarle el uniforme si deseaban que el mismo estuviera limpio, toda vez que eso estaba especificado en el convenio colectivo.

Luego del referido incidente, el señor García se comunicó verbalmente con el Sr. Teodoro González, Presidente de la Unión, para requerirle que exigiera al patrono el cumplimiento de la cláusula contractual sobre lavado y planchado del uniforme que corresponde al inciso D, Artículo XI, del convenio entonces vigente. El señor González le comunicó al querellante, durante la aludida conversación, que el uniforme era propiedad del dueño y que debía dejar el mismo en el Restaurante para que al concluir su jornada de trabajo, el Patrono se hiciera responsable del lavado y planchado. Argumentó que si el señor García se llevaba el uniforme para su hogar, entonces el empleado, y no el Patrono, es quien se hace responsable del lavado y planchado del mismo.

El querellante acostumbraba llevarse el uniforme a su hogar al concluir la jornada de trabajo - al igual que otros empleados - desconociendo la responsabilidad del patrono de costear el lavado y planchado ya que nunca se le había suministrado copia del convenio colectivo, hasta que fue electo delegado sindical. Es entonces que logra obtener copia del convenio repartiendo otras a sus compañeros

empleados, sufragadas por sí mismo.4/ Semanalmente, el querellante enviaba su etiqueta a la lavandería lo cual conllevaba un costo de \$4.75 por lavado en seco, cada vez.5/

Luego de otros requerimientos verbales al Presidente de la unión entre diciembre de 1991 y enero de 19926/ el querellante entregó una carta al Sr. Teodoro González fechada 27 de enero de 1992. Entre otras reclamaciones, planteaba el asunto de los uniformes, requiriéndole tramitarlo en el procedimiento de arbitraje.7/

El Comité de Quejas y Agravios, según dispone el convenio colectivo, se compone de dos representantes del patrono y dos de la unión. En este caso, por el patrono: el dueño y administrador (señor Alejandro y su esposa); por la unión: su presidente (Sr. Teodoro González) y el delegado que resulta ser el querellante.8/

Aunque el asunto de los uniformes se discutió en una ocasión en el "Comité", no se logró ningún acuerdo ya que el patrono exigía que le dejaran el uniforme para lavado en el local, y los empleados preferían llevárselo puesto y regresar al trabajo ya vestidos de uniforme.9/ El único que se quejó de que no se le estaba pagando por el costo del lavado fue el aquí querellante. Luego de radicados los Cargos en la Junta,10/ el querellante accedió a dejar el uniforme para ser lavado durante sus días libres, y el patrono se vió precisado a llevarlo a una lavandería cercana

4./ Transcripción Oficial pág. 34.

5./ Transcripción Oficial, pág. 20.

6./ Transcripción Oficial, págs 18-19, 40, 45.

7./ Exhibit Conjunto Número 1, estipulado el 25 de mayo de 1993.

8./ Transcripción Oficial pág. 60.

9./ Id.

10./ El 3 de febrero de 1992.

para lavado en seco ya que el equipo en el restaurante es para lavar manteles servilletas, etc... y no dispone de equipo de lavado en seco que es el que requieren las etiquetas^{11/}

El Presidente de la unión estaba esencialmente de acuerdo con la posición del patrono, indicándole al señor García que tenía que dejar el uniforme o de lo contrario, hacerse cargo de su mantenimiento.^{12/} En ningún momento reclamó al patrono que reembolsara los costos incurridos por el querellante.

ANALISIS

I. Las defensas afirmativas del patrono:

Las defensas medulares planteadas en la Contestación a la Querrela, son:

a) El Querellante no cumplió con el procedimiento del Artículo X sobre quejas y agravios.

b) "El convenio colectivo que nos ocupa no faculta al querellante a lavar y planchar el uniforme provisto por la empresa en el lugar que él escoja y que luego la querellada le tuviese que reintegrar tales gastos. El querellante tenía conocimiento de las facilidades provistas por la empresa querellada para el arreglo (lavado y planchado) de uniformes y cualquier cambio al respecto tendría que ser objeto de mutuo acuerdo, y no una imposición unilateral de uno de los unionados, en este caso el Sr. Manuel García Fernández (querellante)."

Plantea, afirmativamente, que ha cumplido con el Artículo XI, Sección D, al tener las facilidades para lavado y planchado de uniformes.

11./ Transcripción Oficial, págs. 43, 44, 46, 51, 53, 54.

12./ Transcripción Oficial, págs. 59, 61, 62.

II. Las defensas afirmativas de la unión:

En esencia, plantea afirmativamente que se reunió con el querellante y le explicó que el restaurante tiene su propia lavandería en el local para dar mantenimiento a los uniformes;^{13/} que evaluada y ponderada la reclamación del señor García, consideraron que no tenía méritos suficientes, por lo cual no han incurrido en indebida representación.

En la alternativa, se alegó prescripción pero esta defensa no fue ulteriormente discutida. Tampoco procede por cuanto el Cargo se radicó dentro del período de prescripción estatuido bajo el Derecho federal aquí aplicable.^{14/}

III. El agotamiento de remedios contractuales:

Plantea el patrono que la Junta carece de jurisdicción por cuanto el querellante no cumplió con el Artículo X del convenio colectivo el cual establece lo siguiente:

ARTICULO X
ARREGLO DE DIFERENCIAS

"A. La Unión nombrará dos (2) delegados de entre los miembros de la unidad de contratación y dará a conocer prontamente su designación al Patrono, quien reconocerá en dichos delegados antigüedad superior a la de todos los demás empleados.

B. Si surgiere cualquiera controversia, disputa, conflicto o cualquier motivo entre la Unión y el Patrono que involviere la interpretación de este convenio, o cualquier controversia, disputa o conflicto entre la Unión y el Patrono por la suspensión o despido de cualquiera empleado, dicho asunto podrá resolverse en forma final e inapelable de la siguiente manera:

PRIMER PASO

El empleado con o sin el representante de los empleados

13./ Como expresamos antes, dichas "facilidades" eran para la mantelería y no para uniformes (T.O. págs. 43, 53, 54).

14./ Del Costello v. Teamsters 462 U.S. 151, 113 LRRM 2737.

discutirá el asunto con el Patrono o sus representantes dentro de los cuatro (4) días laborables siguientes al incidente o motivo de agravio. Dentro de cuatro (4) días o antes el Patrono notificará a la Unión su contestación a la querella.

SEGUNDO PASO

1. Si no llegare a acuerdo alguno dentro del período arriba establecido, el Comité de Quejas y Agravios que por la presente se establece, compuesto de dos (2) representantes del Patrono y dos (2) de la Unión, tendrá jurisdicción inmediatamente para entender en y resolver el asunto. En los casos en que se tratare de reclamaciones de salario, tendrán jurisdicción exclusiva los Tribunales competentes.

2. No más tarde de los cuatro (4) días siguientes a la notificación de la contestación del representante del Patrono, la Unión, si desee proseguir con el caso, radicará una querella escrita exponiendo el agravio ante el Comité, notificando al Patrono. Este tendrá cuatro (4) días para radicar su contestación ante el Comité de Quejas y Agravios.

3. A instancia de cualquiera de las partes, el Comité se reunirá en la fecha convenida por éstas para considerar las alegaciones y recibir, si fuere necesario, la evidencia pertinente al caso. El Comité emitirá su fallo no más tarde de veinticuatro (24) horas después de considerar los hechos.

TERCER PASO

Si las partes no pudieren llegar a acuerdo alguno que resolviere la controversia dentro del término arriba establecido, la parte agraviada podrá recurrir al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo de Puerto Rico con solicitud de la designación de un árbitro que resuelva definitivamente el caso previa ventilación de los hechos."15/

A la luz de los hechos probados, ya expuestos, resulta inmeritoria esta defensa. Desde fines de noviembre de 1991, el señor García requirió al señor Alejandro que le lavara el uniforme conforme establecía el convenio, a razón de que

15./ Exhibit Conjunto Número 2.

éste le increpó sobre su falta de limpieza. Más tarde, interviene el Comité de Quejas y Agravios luego de lo cual la unión, a través de su Presidente, optó por no continuar hacia arbitraje por considerar que no había méritos suficientes. Al querellante no le quedaba otro foro que la Junta local, o el Tribunal de Distrito Federal, foros con jurisdicción concurrente.16/

Claro está, conforme el Derecho sustantivo federal que debemos aplicar,17/ debemos encontrar incurso a la unión en faltar a su deber de justa representación para poder responsabilizar al patrono por la violación contractual imputada.18/ A su vez, para poder aquilatar la suficiencia de la representación sindical, "es menester cierta evaluación sobre si la queja era o no frívola."19/

Un análisis razonable y lógico de las disposiciones contractuales conjuntamente con los hechos nos lleva a concluir que el patrono se obligó en el convenio a costear el lavado y planchado de los uniformes, sin requisito o condición de que se le dejasen en el local para hacerlo allí mismo o para enviarlo a otro lugar de su propia selección. El patrono no podía unilateralmente imponer una condición para costear el lavado.20/ Los méritos de la

16./ Volkswagen de P.R., Inc. v. P.R.L.R.B. 454 F2d 38 (1972); Dowd Box v. Courtney 368 U.S. 502 (1962).

17./ Lincoln Mills, 535 U.S. 448 (1957); Lucas Flour Co. 369 U.S. 95, 104 (1962).

18./ Vaca v. Sipes 386 U.S. 171 (1967), entre otros.

19./ JRT v. Unión Gastronómica, Local 610 110 DPR 237 (1980).

20./ Véase nuevamente la cita contractual en el párrafo 1, parte III de las Conclusiones de Hechos. El hecho de que el querellante accediera luego a dejar el uniforme para que la gerencia del restaurante lo mandara a una lavandería enfrente del local, no resta validez a la realidad de que el patrono no podía exigir tal cosa como requisito para costear el lavado.

controversia eran claros. La unión, que negoció con el patrono la cláusula contractual en cuestión, debió requerir el arbitraje de la controversia en lugar de avenirse con la argumentación del patrono que no tenía apoyo alguno en la disposición contractual. Consideramos irrazonable y arbitraria la posición del Presidente de la Unión al plantearnos que había evaluado la solicitud del señor García considerándola inmeritoria. Al no someter la controversia al foro arbitral, la unión incumplió su deber de justa representación para con el querellante.

El Remedio:

El querellante reclama ser resarcido por los gastos en que incurrió para el lavado-planchado de su uniforme. Entendemos que ello es procedente respecto a los meses de diciembre de 1991 y enero de 1992.^{21/}

Durante la audiencia celebrada el 25 de mayo de 1993, el Juez Administrativo concedió un término a la representante del Interés Público para radicar la prueba de los gastos incurridos. A tales fines, se radicó un boleto de la lavandería "Modelo Dry Cleaning & Laundry" de Santurce, fechado 5 de enero de 1992, como muestra del costo, \$4.75, respecto a un "tusido (sic) de etiqueta." Dicho boleto era el único que aún conservaba el querellante. El patrono radicó su objeción a la admisibilidad y alcance de dicho documento (boleto). Se basó en que como el señor García admitió que trabajaba también en otro lugar, el boleto podría corresponder a otro uniforme; además, sólo

21./ La prueba demostró que fue a fines de noviembre de 1991 que el querellante hizo su primera reclamación al llamársele la atención sobre la limpieza del uniforme y que a partir de febrero de 1992, el patrono se encargó fielmente de la limpieza del uniforme del querellante luego de que acordara con éste que se lo dejara.

probaba el pago realizado una vez.^{22/} Estos planteamientos son inmeritorios. El querellante estableció que en su otro lugar de empleo le requieren un uniforme blanco mientras que en La Zaragozana se trata de una etiqueta negra (tuxedo). Además, nos parece razonable y creíble el costo demostrado por una vez, y calcular el estimado para dos meses a razón de un lavado cada semana, tratándose de un período de tiempo corto y alrededor de la fecha del boleto.

En conclusión, el remedio sería resarcir el lavado de ocho semanas a razón de \$4.75 cada una, para un total de \$38.00,^{23/} más los intereses legales aplicables bajo el Derecho Federal.

En términos de la distribución de responsabilidad, aunque contractualmente ésta era del patrono, la unión incurrió en una indebida representación y se allanó al argumento inmeritorio del patrono de manera arbitraria e irrazonable por lo que el daño sufrido por el querellante continuó en el mes de enero de 1992. No hubo más daños ya que el patrono y el empleado llegaron a un acuerdo y desde febrero de 1992 se le lava el uniforme al señor García a expensas del patrono.^{24/}

Finalmente, hacemos nuestras las expresiones del Interés Público en su Memorando de Derecho del 21 de julio de 1993, a la página 4:

22./ "Réplica a Moción", radicada el 11 de junio de 1993.

23./ El Juez Administrativo erró al expresar que le parecía razonable la limpieza de la etiqueta en cuatro ocasiones durante el período de dos meses comprendido entre diciembre de 1991 y enero de 1992. La prueba no refutada del querellante y que resulta ser la razonable, indica que el uniforme requería limpieza semanal, luego de cinco (5) días de uso continuo.

24./ El efecto práctico es que la responsabilidad económica queda dividida en partes iguales: el patrono responde por el mes de diciembre de 1991 y la unión por el de enero de 1992.

"Entendemos que la controversia no sea una que envuelva un gran interés económico, sin embargo, no deja de ser una que envuelva el principio y la dignidad de las relaciones obrero-patronales. Si se permite que en algo tan sencillo, como lo es el darle mantenimiento a un uniforme que el Patrono exige que se use no se acata el convenio colectivo ¿qué será de aquellas cláusulas en el convenio que envuelvan obligaciones pecuniarias mayores?

Ciertamente, lo que pretende el querellante y el interés público más allá de una cantidad irrisoria de dinero, es que se respete por el Patrono y la Unión las disposiciones del Convenio Colectivo, ya que ésta es la ley entre las partes contratantes que otorgaron el mismo. (Luce & co. v. Junta de Relaciones del Trabajo, 86 DPR 425 (1962)."

También estamos de acuerdo con el Interés Público cuando argumenta en sus Excepciones al Informe del Juez Administrativo sobre la inaplicabilidad a la controversia de autos del caso Rivera Aguila v. K-Mart de P.R., 89 JTS 42, citado por el Juez Administrativo a la página 10 de su Informe.

CONCLUSIONES DE DERECHO

I. El Restaurante La Zaragozana, Inc. es un "patrono" en el significado del Artículo 2 (2) de la Ley de Relaciones del Trabajo, 29 LPRA 63 (2).

II. La Unión Gastronómica Independiente es una organización obrera en el significado del Artículo 2 (10) de la Ley de Relaciones del Trabajo, 29 LPRA 63 (10).

III. La práctica ilícita del patrono:

Al no reembolsar al Sr. Manuel García Fernández los costos incurridos por éste para la limpieza semanal de la "etiqueta" de trabajo durante el mes de diciembre 1991 el patrono violó el convenio colectivo entonces vigente, en su Artículo XI, Inciso D.

IV. La práctica ilícita de la unión:

La unión faltó a su deber de justa representación para con el querellante al no tramitar en arbitraje la controversia relacionada con el pago de la limpieza de uniforme (etiqueta) del Sr. Manuel García Fernández, por lo que responde por los gastos incurridos por éste durante enero de 1993.

En virtud de las anteriores Conclusiones de Hechos y de Derecho y al amparo del Artículo 9 (1)(b) de la Ley, la Junta emite la siguiente

ORDEN

I. El Restaurante La Zaragozana, Inc. sus agentes, oficiales, sucesores y cesionarios deberán:

1. Cesar y desistir de violar el convenio colectivo que tengan negociado con la Unión Gastronómica Independiente, particularmente sus disposiciones sobre limpieza de los uniformes.

2. Llevar a cabo las siguientes acciones afirmativas que ayudan a hacer cumplir los propósitos de la Ley:

a) Reembolsar al Sr. Manuel García Fernández la cantidad de \$19.00 más los intereses legales correspondientes.

b) Fijar en sitios visibles a sus empleados, copia del Aviso que se une a esta Decisión y Orden por un período de treinta (30) días consecutivos.

c) Informar a la Junta las providencias tomadas para cumplir lo aquí ordenado, dentro de los veinte (20) días siguientes al recibo de la notificación.

II. La Unión Gastronómica Independiente, sus agentes, oficiales, sucesores y cesionarios deberán:

1. Cesar y desistir de faltar a su deber de justa representación respecto a su afiliado, Sr. Manuel García Fernández.

2. Llevar a cabo las siguientes acciones afirmativas que ayudan a hacer cumplir los propósitos de la Ley:

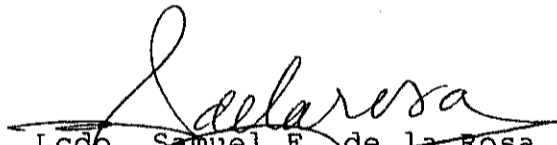
a) Reembolsar al Sr. Manuel García Fernández la cantidad de \$19.00 más los intereses legales correspondientes.

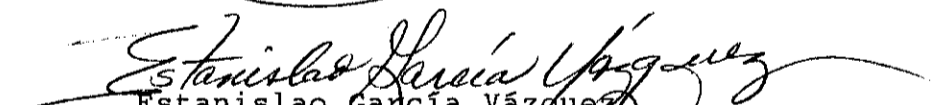
b) Fijar en sitios visibles a sus unionados, copia del Aviso que se une a esta Decisión y Orden por un período de treinta (30) días consecutivos.


c) Informar a la Junta las providencias tomadas para cumplir lo aquí ordenado, dentro de los veinte (20) días siguientes al recibo de la notificación.

De conformidad con lo dispuesto en la Sección 3.15 de la Ley 170 (Procedimiento Administrativo Uniforme) del 12 de agosto de 1988, según enmendada, la parte adversamente afectada por esta Decisión y Orden podrá, dentro del término de veinte (20) días desde la fecha de archivo en autos de la notificación, presentar una moción de reconsideración.

En San Juan, Puerto Rico, a 23 de diciembre de 1994.


Lcdo. Samuel E. de la Rosa Valencia
Presidente


Estanislao García Vázquez
Miembro Asociado


Salvador Cordero Hernández
Miembro Asociado



NOTIFICACION

Certifico que el día de hoy se ha enviado por correo certificado copia de la presente Decisión y Orden a:

1. Lcdo. José Porbén Ulloa
PO Box 364624
San Juan, Puerto Rico 00936-4624
2. Lcda. Emmalind García
Apartado 8265
San Juan, Puerto Rico 00910

3. Sr. Manuel García Fernández
Condominio Bahía A
Apartamento 311
Ave. Las Palmas
Santurce, P.R. 00907
4. Sr. Teodoro González, Presidente
Unión Gastronómica, Independiente
Condominio Bahía A No. 401A
Pda. 15
Santurce, P.R. 00907
5. Lcda. Leticia Rodríguez García
Directora, División Legal
Junta Relaciones del Trabajo
(a la mano)

En San Juan, Puerto Rico, a 27 de diciembre de 1994.



Leonor Rodríguez
Leonor Rodríguez
Secretaria de la Junta

Por: Leticia Arvelo

AVISO A TODOS NUESTROS EMPLEADOS

En cumplimiento de una Decisión y Orden emitida por la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico y a los fines de efectuar los propósitos de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, **NOSOTROS, EL RESTAURANTE LA ZARAGOZANA, INC.**, nuestros agentes, oficiales, sucesores y cesionarios **NOTIFICAMOS A TODOS NUESTROS EMPLEADOS** que cesaremos y desistiremos de violar el convenio colectivo negociado con la Unión Gastrónomica Independiente, particularmente en su disposición sobre limpieza de uniformes.

Reembolsaremos al Sr. Manuel García Fernández la cantidad de \$19.00 más los intereses legales correspondientes, en concepto de limpieza del uniforme del mes de diciembre de 1991.

RESTAURANTE LA ZARAGOZANA, INC.

Por: _____
TITULO



FECHA

Este **AVISO** deberá permanecer fijado por un período no menor de treinta (30) días consecutivos desde la fecha en que el mismo sea fijado y no deberá ser alterado, cambiado o cubierto en forma alguna.

AVISO A TODOS NUESTROS AFILIADOS

En cumplimiento de una Decisión y Orden emitida por la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico y a los fines de efectuar los propósitos de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, **NOSOTROS, LA UNION GASTRONOMICA INDEPENDIENTE**, nuestros agentes, oficiales, sucesores y cesonarios **NOTIFICAMOS A TODOS NUESTROS AFILIADOS** que cesaremos y desistiremos de violar el convenio colectivo negociado con el Restaurante La Zaragozana, Inc., particularmente en sus disposiciones sobre "Arreglo de Diferencias".

Pagaremos al Sr. Manuel García Fernández la cantidad de \$19.00 más los intereses legales, en concepto de limpieza de uniforme conforme ordenado por la Junta en su Decisión.



UNION GASTRONOMINCA INDEPENDIENTE

Por: _____
TITULO

FECHA

Este **AVISO** deberá permanecer fijado por un período no menor de treinta (30) días consecutivos desde la fecha en que el mismo sea fijado y no deberá ser alterado, cambiado o cubierto en forma alguna.