

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN
PANEL IV

UNIVISIÓN DE PUERTO
RICO
Peticionario

v.

UNIÓN DE PERIODISTAS
ARTES GRAFICAS Y
RAMAS ANEXAS
(UPAGRA)
Recurrido

KLCE201800051

Recurso de
Certiorari
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala
Superior de
San Juan

Civil Núm.
K AC2017-0401

Sobre: Impugnación
de Laudo de
Arbitraje

Panel integrado por su presidenta, la Jueza Jiménez Velázquez, la Jueza Cintrón Cintrón y la Juez Rivera Marchand.

Rivera Marchand, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 28 de febrero de 2018.

Comparece ante nosotros Univisión de Puerto Rico (Univisión o peticionaria) y solicita la revocación de la *Sentencia* dictada el 24 de octubre de 2017 por el Tribunal de Primera Instancia (TPI), Sala de San Juan. Mediante el referido dictamen, el TPI confirmó un Laudo de Arbitraje emitido por el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico (Negociado) a favor de la Unión de Periodistas Artes Gráficas y Ramas Anexas (UPAGRA) que representó al Sr. Felipe Gómez. Veamos.

I.

Para una mejor comprensión sobre el recurso ante nos incluimos a continuación, los hechos estipulados por las partes, a saber:

1. Para la fecha de los hechos alegados en la Solicitud Para Designación o Selección de Árbitro, estaba vigente el Convenio Colectivo con fecha de vigencia

- de 10 de marzo de 2011, a las 12:00 de la media noche.
2. Para la fecha del 24 y 25 de septiembre de 2011, el Sr. Felipe Gómez trabajaba para Univisión Puerto Rico en la clasificación de Reportero Ancla.
 3. Para esa misma fecha, el Sr. David Rodríguez era también empleado de Univisión Puerto Rico en la clasificación de Reportero.
 4. Durante el 2011 el horario de trabajo del señor Gómez era lunes y martes de 2:30 pm a 11:30 pm; y los viernes, sábado y domingos de 9:30 am a 6:30 pm.
 5. Los sábados y domingos, el señor Gómez hacía el noticiero de las 5:00 pm, conjuntamente con la Sra. Mariliana Torres Pagán.
 6. El noticiero de las 11:00 pm lo realizaba la señora Torres Pagán y en ocasiones, el señor Gómez la sustituía en caso de ésta ausentarse.
 7. El 24 y 25 de septiembre de 2011, la señora Torres se ausentó de sus labores, cuya ausencia fue conocida por la Compañía en un periodo menor de 72 horas antes de la ausencia.
 8. El 24 y 25 de septiembre de 2011, el Sr. Javier Cosme, entonces Director de Noticias de la Compañía, asignó a realizar el noticiero de las 11:00 pm al señor Rodríguez, como labor interina.
 9. El señor Cosme indicó que la razón para asignar dicho noticiero al señor Rodríguez, era para darle oportunidad al señor Rodríguez. El señor Rodríguez se había desempeñado como reportero ancla en labor interina en otras ocasiones.
 10. El 24 y 25 de septiembre de 2011, el señor Gómez realizó el noticiero de las 5:00 pm sólo y no el noticiero de las 11:00 pm.
 11. La Compañía le pagó al señor Rodríguez labor interina por realizar la función de Reportero Ancla en el noticiero de las 11:00 pm los días 24 y 25 de septiembre de 2011.¹

Habiéndose estipulado estos hechos, las partes sometieron para adjudicación el siguiente *Acuerdo de sumisión*:

Que la Honorable Árbitro determine si la Compañía violó o no el Convenio Colectivo al asignar al Sr. David Rodríguez a realizar el noticiero de las 11:00 pm los días 24 y 25 de septiembre de 2011, en vez del Sr. Felipe Gómez.

De la Honorable Árbitro determinar que no violó el Convenio Colectivo, que proceda a desestimar la Querrela en su totalidad. De determinar que sí violó el Convenio Colectivo, que ordene el pago de los salarios

¹ Recurso de *certiorari*, Apéndice, págs. 21-23.

dejados de devengar, si alguno, así como cualquier otro remedio que estime apropiado.²

Conforme surge del expediente la Arbitro evaluó los hechos estipulados, el Convenio Colectivo y el derecho aplicable. En particular, efectuó un análisis sobre la aplicabilidad de los artículos 1, 10, 25, y 27 del Convenio Colectivo según solicitado por las partes. Univisión arguyó que en virtud del Artículo 10 tenía un derecho exclusivo de dirigir y administrar su negocio por lo que su determinación era una prerrogativa gerencial. Por su parte la Unión sostuvo lo contrario al plantear que debió prevalecer las limitaciones a dicha prerrogativa gerencial según su interpretación del Convenio Colectivo.

Evaluated lo anterior, la Arbitro rechazó el planteamiento de Univisión sobre la supuesta prerrogativa gerencial de asignar al señor Rodríguez, de forma interina, ante la ausencia no justificada de la reportera ancla del noticiero de las 11:00 pm.³ En su análisis la Arbitro no aplicó lo establecido mediante el Artículo 27 del Convenio Colectivo que establece lo siguiente:

Artículo 27
Labor Interina

Sección 1. La Compañía tendrá el derecho de asignar a cualquiera de sus empleados cubiertos por este Convenio funciones, deberes y tareas de clasificaciones incluidas en la Unidad Apropiaada, aun cuando tales funciones, deberes y tareas estén fuera de la clasificación ocupacional del empleado. De requerirse adiestramiento para la realización del trabajo asignado, la Compañía proveerá el mismo.

Sección 2. Todo empleado que ocupe interinamente un puesto de la Unidad Apropiaada de mayor, igual o menor remuneración que la de su puesto regular, recibirá durante el tiempo que trabaje en ese puesto, el pago de su sueldo regular, más veinte por ciento (20%) de pago adicional, o la diferencia entre el sueldo de la clasificación del sustituto y el sueldo del sustituyente, de éstos, lo que resulte más alto.⁴

² Íd., pág. 17.

³ Íd., págs. 23 y 44.

⁴ Íd., pág. 88. En el Laudo de Arbitraje se hizo constar que se adoptaba la argumentación sometida por el asesor legal de la Unión en el Alegato y en éste se discute el por qué no aplica el Artículo 27 del Convenio Colectivo sobre "labor interina". Íd., págs. 24 y 32-33.

La Árbítro también descartó el argumento sobre las prerrogativas administrativas de la compañía, por lo que tampoco consideró apropiado aplicar el Artículo 10 del Convenio Colectivo que establece lo siguiente:

**Artículo 10
Derecho de Administración**

Sección 1. La Unión reconoce el derecho exclusivo de la Compañía a dirigir y administrar su negocio incluyendo, sin que se entienda como una limitación, el establecimiento de los métodos de trabajo, el derecho de emplear, ascender, transferir, disciplinar, supervisar, suspender empleados y en general a todas las funciones inherentes a la administración o gerencial del negocio.

[...]

Sección 3. En el ejercicio de las anteriores prerrogativas, la Compañía no violentará los términos del presente Convenio.⁵

En cambio, la Árbítro adoptó la posición de la Unión que representó al señor Gómez. Concluyó que mediante los Artículos 1 y 25 del Convenio Colectivo se establece una distribución equitativa de los trabajos y horas extras por orden de antigüedad y con empleados de la misma clasificación.⁶ En consecuencia, resolvió que Univisión violentó el Convenio Colectivo y ordenó el pago de los haberes dejados de devengar al señor Gómez.⁷

El Artículo 1 del Convenio Colectivo, en la Sección 1, incluyó en la Unidad Apropiada una serie de clasificaciones ocupacionales, entre ellas, la de Reportero y la de Reportero Ancla.⁸ De otro parte, el Artículo 25 del Convenio Colectivo, en la Sección 3, establece:

Artículo 25- Horas de Trabajo y Pago de Horas Extra

Sección 3. La Compañía utilizará el personal cubierto por este Convenio cuando necesite trabajar en sus respectivas clasificaciones horas extra o días feriados. La Compañía distribuirá de modo equitativo, comenzando en el orden de antigüedad, pero no necesariamente con respecto al número de horas trabajadas, el trabajo extra que puede ser anticipado entre lo (sic) empleados regulares de la clasificación en donde surge el trabajo, a menos que la naturaleza del trabajo a realizarse requiere alguna destreza específica

⁵ Íd., pág. 69.

⁶ Íd., pág. 23.

⁷ Íd., pág. 24.

⁸ Íd., pág. 53.

relacionada con la clasificación de trabajo, en cuyo caso la Compañía podrá, a manera de excepción, no asignar las horas extra anticipadas a base de antigüedad y notificará al delegado de la Unión las razones que tuvo para ello. En caso de que dos o más empleados tengan la destreza específica requerida, prevalecerá la antigüedad. Para efectos de esta sección, se considerará anticipada cualquier necesidad de tiempo extra que surja con setenta y dos (72) horas o más de antelación a la realización del mismo. Las horas extras que deban trabajarse sobre las ocho (8) horas regulares de trabajo le serán asignadas a los empleados que se encuentren laborando en el turno y en la clasificación en que surge la necesidad.⁹

Insatisfecho con el laudo, Univisión presentó una *Petición de revisión de laudo* ante el TPI y señaló como único error que el Negociado incidió al determinar que hubo una violación al Convenio Colectivo por asignar al señor Rodríguez a realizar el noticiero y no al señor Gómez.¹⁰ Arguyó que tenía amplias facultades de administrar su negocio de conformidad con el Artículo 10 del Convenio Colectivo.¹¹ Asimismo, planteó que el Art. 25 del Convenio Colectivo no aplicaba porque la compañía no conoció de la ausencia de la reportera con 72 horas o más de anticipación.¹² Concluyó que aplicaba el Art. 27 del Convenio Colectivo sobre “labor interina”.¹³

La Unión compareció en oposición ante el foro primario, y en síntesis, sostuvo que el Art. 25 del Convenio Colectivo excluye el orden de antigüedad cuando la necesidad de servicio no es anticipada. Añadió, que las horas extras deben ser trabajadas por los empleados que sean integrantes de la misma clasificación.¹⁴ Cónsono con ello, la Unión planteó que Univisión debió cubrir la ausencia de la reportera ancla con la designación del señor Gómez quien tenía la misma clasificación.¹⁵

⁹ Íd., pág. 85.

¹⁰ Íd., pág. 7.

¹¹ Íd., pág. 9.

¹² Íd., pág. 10.

¹³ Íd.

¹⁴ Íd., pág. 144.

¹⁵ Íd., pág. 145.

Evaluated lo anterior, el foro primario declaró No Ha Lugar la *Petición de revisión de laudo*.¹⁶ Determinó que el Art. 10 del Convenio Colectivo se refiere a la administración de los recursos humanos como lo son la supervisión y la disciplina.¹⁷ De igual manera, concluyó que el Art. 25 del Convenio Colectivo atiende situaciones en la cuales un empleado o empleada asignado a una función se ausenta limitándose así, la prerrogativa patronal.¹⁸ El TPI determinó que el Art. 25 del Convenio Colectivo requiere cubrir la ausencia de una reportera ancla con un reportero ancla y no con un empleado cuya clasificación es distinta.¹⁹ Por último, en relación a la aplicabilidad de laudos anteriores, indicó que los laudos no son precedentes y no obligan al árbitro en su determinación. En fin determinó que conforme a los criterios jurisprudenciales aplicables, el laudo impugnado merecía la deferencia del Tribunal.²⁰

Inconforme con el resultado, Univisión acudió ante nosotros mediante Recurso de *Certiorari* y formuló cuatro señalamientos de error, a saber:

PRIMER ERROR: Erró manifiestamente el TPI al no revocar el Laudo de la Árbitro, el cual no es válido al no haber sido resuelto conforme a derecho.

SEGUNDO ERROR: Erró manifiestamente el TPI al resolver que no estaba entre las prerrogativas gerenciales de Univisión asignar al Sr. David Rodríguez a realizar el noticiero y no al Sr. Felipe Gómez.

TERCER ERROR: Erró el TPI al no considerar, sobre las bases de que alegadamente “no hay tal cosa como un precedente”, otros Laudos de arbitraje sobre el mismo asunto y partes que consistentemente resuelven lo contrario al Laudo que fue objeto de impugnación.

CUARTO ERROR: Erró el TPI al concluir que el Artículo 25 del Convenio Colectivo requiere en este caso cubrir ausencias con empleados dentro de la misma clasificación.

¹⁶ La *Sentencia* del Tribunal de Primera Instancia fue notificada el 7 de diciembre de 2017. *Íd.*, pág. 148.

¹⁷ *Íd.*, pág. 158.

¹⁸ *Íd.*

¹⁹ *Íd.*, págs. 158-159.

²⁰ *Íd.*, págs. 159-160.

Examinado el recurso apelativo, le concedimos 20 días a la parte recurrida para exponer su posición. Mediante escrito intitulado “*Oposición a Petición de Certiorari*” radicado el 27 de febrero de 2018, compareció UPAGRA por lo que, con el beneficio de la comparecencia de las partes, procedemos a resolver.

II.

A. Los convenios colectivos y la revisión de los laudos de arbitraje

En Puerto Rico, la negociación colectiva reviste un gran interés público, y se ha defendido por ser un medio eficaz y directo para promover la estabilidad y paz industrial. *Ceferino Pérez v. Autoridad de Fuentes Fluviales*, 87 DPR 118 (1963). El convenio colectivo es consistente con el principio de la libertad de contratación y, por lo tanto, una vez las partes prestan su consentimiento, éste se convierte en la ley entre las partes. D. Fernández y C. Romany, *Derecho Laboral*, Tomo II, República Dominicana, Ed. Universidad de Puerto Rico, 1987, pág. 1030; *Ceferino Pérez v. Autoridad de Fuentes Fluviales*, supra, pág. 122. Sin embargo, todo acto que goza del principio de la libertad en la contratación no puede contravenir las leyes ni la Constitución. Íd.

La Secc. 17 del Art. II de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, (1 LPRÁ Tomo 1), permite a los trabajadores de las empresas privadas, y a aquellas instrumentalidades del gobierno que operan como empresas privadas, el derecho a organizarse y negociar colectivamente con el propósito de promover su bienestar. Los convenios colectivos son contratos regidos por leyes especiales y, en manera supletoria, por las disposiciones del Código Civil de Puerto Rico. *CFSE v. Unión Médicos*, 170 DPR 443 (2007). En materia de interpretación de un convenio colectivo, el Tribunal Supremo ha expresado que se deben leer sus cláusulas como un todo para lograr el propósito general del mismo. *JRT v. Junta Adm. Muelle Mun. de Ponce*, 122 DPR 318, 331

(1988). Asimismo, aplica el principio general que prohíbe los pactos contrarios a la ley, la moral o el orden público. *CFSE v. Unión Médicos*, supra.

En los convenios colectivos, como regla general, las partes establecen un sistema de quejas y agravios. En el sistema de quejas y agravios que las partes establecen voluntariamente, se precisa el contenido y alcance de las disposiciones contractuales. D. Fernández, *op. cit.*, pág. 973. En el convenio colectivo, las partes pueden pactar que sus reclamaciones se canalicen mediante un proceso de arbitraje. La Ley Núm. 376 de 8 de mayo de 1951 conocida como la Ley de Arbitraje de Puerto Rico, 32 LPRA sec. 3201 et. seq., establece que dos o más partes podrán incluir en un convenio por escrito a una disposición para resolver mediante arbitraje cualquier controversia que en el futuro surja entre ellos en relación al acuerdo.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado:

[E]l arbitraje es un medio más apropiado y deseable para resolver las disputas que surgen de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos, que la litigación en los tribunales. Es un medio más rápido y menos costoso que los procedimientos judiciales, y es menos técnico y más flexible que dichos procedimientos.”. *Íd.* pág. 127.

El arbitraje es un procedimiento de poderes delegados, y es el convenio colectivo quien le da la autoridad al árbitro para que evalúe y resuelva las controversias que allí se especifican. A. Acevedo Colom, *Legislación protectora del trabajo comentada*, 8va ed. Rev., Puerto Rico, Ed. Ramallo Printing Bros., 2005, pág. 393. Los laudos arbitrales emitidos gozan ante los tribunales de justicia de una especial deferencia. *Condado Plaza v. Asoc. Emp. Casinos P.R.*, 149 DPR 347, 352 (1999); *Pagán v. Fund. Hosp. Dr. Pila*, 114 DPR 224, 232 (1983).

Esta doctrina de auto-limitación judicial reconocida en nuestra jurisdicción no es absoluta. En aquellos casos en los cuales

el convenio colectivo disponga que el laudo debe ser conforme a derecho, cualquier parte afectada puede impugnarlo en el foro judicial, teniendo los tribunales la facultad para revisar su corrección y validez jurídica. A. Acevedo Colom, *op. cit.*, pág. 395; *U.G.T. v. Corp. Difusión Púb.*, 168 DPR 674, 682-683 (2006); *U.I.L. de Ponce v. Dest. Serrallés, Inc.*, 116 DPR 348, 352-353 (1985); *Ceferino Pérez v. Autoridad de Fuentes Fluviales*, *supra*, pág. 130.

Cuando el procedimiento de arbitraje es conforme a derecho, significa que el árbitro no puede pasar por inadvertidas las normas interpretativas, en el campo laboral, de derecho sustantivo emitidas por el Tribunal Supremo de Estados Unidos, y el de Puerto Rico. *J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric Hospital*, 119 DPR 62, 68 (1987). De igual modo, las decisiones de los tribunales de primera instancia, de las agencias administrativas y los laudos arbitrales se reputarán persuasivas. *Íd.* No obstante, el Tribunal no debe inclinarse fácilmente a decretar la nulidad del laudo, a menos que efectivamente el mismo sea contrario a derecho. *Rivera v. Samaritano & Corp.*, 108 DPR 604, 609 (1979). Una discrepancia de criterio con el laudo no justifica la intervención judicial, pues destruye los propósitos fundamentales del arbitraje que es resolver las controversias rápidamente, sin los costos y demoras del proceso judicial. *U.C.P.R. v. Triangle Engineering Corp.*, 136 DPR 133, 143 esc. 7 (1994).

Ahora bien, conforme la Ley de Arbitraje, *supra*, el tribunal podría revocar un laudo de arbitraje cuando: 1) se obtuvo mediante corrupción, fraude u otro medio indebido; (2) hubo parcialidad o corrupción evidente de los árbitros o de cualquiera de ellos; (3) los árbitros actuaron erróneamente al tratar de posponer la vista luego de causa justificada para ello, o al rehusar oír evidencia pertinente y material a la controversia, o cuando incurriesen en cualquier error

que perjudique los derechos de cualesquiera de las partes; (4) cuando los árbitros se extiendan en sus funciones o el laudo emitido no resuelva de forma final y definitiva la controversia sometida; o (5) no hubo sumisión o convenio de arbitraje válido y el procedimiento se inició sin la intención de arbitrar. Artículo 22 de la Ley de Arbitraje, ya citado. *Constructora Estelar v. Auto. Edif. Púb.*, 183 DPR 1, 34-35 (2011).

La Ley de Arbitraje, supra, contempla situaciones en las que procede la modificación o corrección del laudo cuando: (1) hubo evidente error en el cálculo en cuanto a unas cifras, error en la descripción de la persona, cosa o propiedad; (2) los árbitros hayan resuelto sobre materia que no le fuera sometida; (3) el laudo sea imperfecto en materia de forma, sin afectar los méritos de la controversia. Artículo 23 de la Ley de Arbitraje, ya citado. *Constructora Estelar v. Auto. Edif. Púb.*, supra, pág. 35.

La parte que solicita la revocación o anulación de un laudo debe exponer las razones de su pedido y aducir la prueba necesaria para sostener su petición. No podemos perder de vista la gran deferencia de la que gozan en nuestro ordenamiento los laudos de arbitraje, y la realidad de que sólo bajo circunstancias muy específicas se permite a los tribunales intervenir con las decisiones de los árbitros. En ese sentido, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado que las revisiones judiciales de los laudos de arbitraje, resueltos conforme a Derecho, son procesos análogos a las revisiones de decisiones administrativas. *Constructora Estelar v. Aut. Edif. Púb.*, supra, págs. 26 y 33.

III.

En el presente caso, debemos resolver si el TPI actuó correctamente al declarar No Ha Lugar la *Petición de revisión de laudo* presentada por Univisión. Debemos determinar si Univisión

violentó el Convenio Colectivo al asignar el noticiero de las 11:00 pm, los días 24 y 25 de septiembre de 2011, al señor Rodríguez y no al señor Gómez. Discutiremos los cuatro señalamientos de error de manera conjunta.

En primer lugar, es necesario apuntar que la Sección 9 del Artículo 39 del Convenio Colectivo establece que la decisión del árbitro es final y obligatoria para las partes siempre y cuando sea conforme a derecho.²¹ Al evaluar cuidadosamente el expediente, es de notar que la única controversia entre las partes es la interpretación del Convenio Colectivo, en específico, los Artículos 10, 25 y 27. Los foros recurridos concluyeron que la Unión tenía razón al fundamentar su reclamo en el Artículo 25 del Convenio Colectivo. Con ello, ambos foros excluyeron la aplicación de los Artículos 10 y 27 del Convenio Colectivo citados por la peticionaria en apoyo de su contención sobre las prerrogativas administrativas.

Acerca del Artículo 10 del Convenio Colectivo, entendemos que el TPI actuó de manera razonable al no aplicarlo a favor de Univisión. La Sección 3 del Artículo 10 del Convenio Colectivo establece de manera expresa que el ejercicio de las prerrogativas administrativas no puede violentar los términos del Convenio Colectivo. Es decir, Univisión no podía descansar en el ejercicio de las prerrogativas administrativas para incumplir con lo establecido en el Artículo 25 del Convenio Colectivo que versa sobre el trabajo y horas extra.

Por otro lado, Univisión arguyó que actuó de conformidad con el Artículo 27 del Convenio Colectivo sobre “labor interina”. Sin embargo, el presente caso no trata sobre un empleado que se negó a realizar alguna función, deber o tarea correspondiente a otra clasificación ocupacional de la Unidad Apropriada. La situación de

²¹ Recurso de *certiorari*, Apéndice, pág. 99.

hechos, según fue estipulada por las partes, no pone en duda la capacidad de utilizar a un Reportero en un noticiero. Lo que el Convenio Colectivo impide es utilizar a un reportero para sustituir a un reportero ancla ausente cuando otro reportero ancla se encuentra disponible para ejercer sus funciones. Según los hechos estipulados, la reportera ancla se ausentó dos días y, fuera del requisito de orden de antigüedad, la Sección 3 del Artículo 25 del Convenio Colectivo establece que las horas extra deben asignarse a empleados dentro de la misma clasificación ocupacional. Nos resulta razonable el análisis de los hechos y el Convenio Colectivo.

Es preciso señalar que no hemos identificado en el expediente alguna prueba que apunte a la supuesta falta de disponibilidad del señor Gómez para rendir las labores los días 24 y 25 de septiembre de 2011 en el noticiero de las 11:00 pm. Todo lo contrario, la única explicación que surge de los hechos estipulados es que el Director de Noticias asignó al señor Rodríguez para darle la oportunidad de trabajar el noticiero ese día en sustitución de una reportera ancla.²² Ante ello, la determinación del árbitro y del foro primario que valida el reclamo de la Unión nos parece razonable. En cumplimiento del Convenio Colectivo, la compañía Univisión debió asignar al señor Gómez, quien era el Reportero Ancla, para cubrir la ausencia de la señora Torres cuya clasificación ocupacional era igual.

Por último, Univisión planteó que el laudo aquí impugnado es contrario a otros laudos emitidos por el Negociado sobre la misma controversia. No le asiste la razón. Según el derecho citado, los laudos sirven como fuente persuasiva pero no constituyen precedentes. Además, la parte peticionaria no nos ha puesto en posición con la prueba necesaria, según exige la jurisprudencia antes señalada, para intervenir y revocar un laudo por la alegada

²² Véase determinación de hecho número 9. Recurso de *certiorari*, Apéndice, pág. 22.

falta de aplicar lo resuelto mediante laudos anteriores. Por consiguiente, no encontramos que el análisis de la Arbitro sea irrazonable.²³

Los señalamientos de error imputados por Univisión no se cometieron. No hemos identificado razones de peso para alterar la sentencia dictada por el foro primario. Ante ello, concluimos que el TPI actuó correctamente al brindarle deferencia al laudo de arbitraje.

Por los fundamentos expuestos, confirmamos la *Sentencia* dictada por el Tribunal de Primera Instancia.

Notifíquese.

Lo acordó y manda el Tribunal y lo certifica la Secretaria del Tribunal de Apelaciones.

Lcda. Lilia M. Oquendo Solís
Secretaria del Tribunal de Apelaciones

²³ Íd., págs. 124 y 135.