Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL IX

LUIS MANUEL TIRADO ROLÓN Apelante v. TOYOTA CREDIT DE PUERTO RICO CORP. Y OTROS Apelada	TA2026AP00859	APELACIÓN Procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala de SAN JUAN Caso Núm.: SJ2026CV02265 Sobre: Despido Injustificado (Ley Núm. 80 y Otros)

Panel integrado por su presidente el Juez Candelaria Rosa, la Jueza Mateu Meléndez y el Juez Pérez Ocasio.

Mateu Meléndez, Jueza ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 28 de septiembre de 2026.

El 7 de agosto del año en curso, el Sr. Luis Manuel Tirado Rolón (señor Tirado Rolón o apelante), presentó una *Apelación* ante nos. Mediante el presente recurso, nos solicita que revoquemos la *Sentencia* emitida y notificada el 29 de julio de 2026, por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan (TPI). En el dictamen, el foro primario declaró Ha Lugar la solicitud de desestimación presentada por Toyota Credit de Puerto Rico Corp. (Toyota Credit o apelado). La causa de epígrafe fue incoada por el apelante al amparo de la Ley Núm. 2-1961, 32 LPRA 3118 *et seq*. (Ley Núm-2) la cual gobierna el procedimiento sumario concerniente a las reclamaciones laborales.

Estudiado el legajo apelativo, y conforme al derecho que más adelante exponemos, confirmamos la determinación apelada.

-I-

El 26 de marzo de 2026, el señor Tirado Rolón instó una *Querella* bajo el procedimiento sumario establecido por la Ley Núm. 2.[1] Entre otras cosas, detalló que fungía como empleado a tiempo indeterminado de Toyota Credit desde el 12 de enero del 2004 hasta el 4 de noviembre de 2025, cuando fue despedido. En esencia, explicó que prestó servicios ininterrumpidos por veintiún (21) años, que desde el año 2020 se desempeñó como *Dealer Services and Operations Manager* y que nunca se le informaron las razones de su despido, a pesar de haberlas requerido. Por lo anterior, suplicó el pago de la indemnización por despido injustificado por $239,615.53 y el pago de honorarios de abogado a razón del 25% de todas las sumas concedidas.

El 6 de abril de 2026, Toyota Credit presentó su *Contestación a Querella*.[2] Sin someterse a la jurisdicción, el apelado insistió en que procedía resolver la reclamación mediante arbitraje. Para ello, aludió la existencia de un acuerdo de arbitraje, por lo que afirmó que el foro primario carecía de jurisdicción para atender el asunto. Además, alegó que el señor Tirado Rolón fue despedido justificadamente por incurrir en violaciones a las reglas y reglamentos de la compañía relacionado con la venta indebida de vehículos y conflicto de intereses.

Ese mismo día, Toyota Credit sometió una *Moción de desestimación y solicitud para compeler arbitraje*.[3] Reiteró la existencia del acuerdo de arbitraje intitulado *Acuerdo de Arbitraje One Toyota 2022* (Acuerdo de Arbitraje). En su relación de hechos, detalló el trámite realizado para la distribución del Acuerdo de Arbitraje y en resumen, indicó que el documento fue notificado el 1ro de julio de 2022 por correo electrónico y por correo regular. También,

---

[1] Véase, Sistema Unificado de Manejo de Administración de Casos del Tribunal de Primera Instancia, (SUMAC TPI) Entrada Núm. 1.
[2] SUMAC TPI, Entrada Núm. 6.
[3] *Íd.*, Entrada Núm. 7.

mencionó que se advertía el 1ro de septiembre de 2022 como la fecha de entrada en vigor del Acuerdo de Arbitraje. De igual forma, indicó que el señor Tirado Rolón consintió a dicho acuerdo al continuar con su empleo luego del 1ro de septiembre de 2022. Agregó que el contrato de arbitraje en cuestión estaba sujeto a la *Federal Arbitration Act* (FAA), 9 USC sec. 1, *et seq*. De modo que, insistió en la falta de jurisdicción del TPI y solicitó la desestimación de la reclamación.

El 9 de abril de 2026, y en cumplimiento de *Orden*,[4] Toyota Credit incluyó una declaración jurada a la que hizo referencia en su escrito anterior.[5] También, anejó documentos concernientes al acuerdo en controversia.[6]

Por su parte, el 20 de abril de 2026, el apelante presentó su *Oposición a solicitud de desestimación para compeler a arbitraje*.[7] En resumen, subrayó que en el contrato de arbitraje no existió causa legal alguna ni consentimiento válido prestado por el apelante. También, objetó la aplicabilidad de la FAA a la cláusula de arbitraje en el Acuerdo.

Posteriormente, el 5 de mayo de 2026, Toyota Credit replicó.[8] Planteó que el acuerdo fue válidamente pactado y que incide sobre el comercio interestatal, requisitos que enumeró como los necesarios para analizar el acuerdo a la luz de la aplicabilidad de la FAA. Agregó que, el espacio entre la fecha de la notificación de acuerdo y la fecha de su vigencia constituía un plazo razonable y suficiente para satisfacer el requisito de consentimiento informado.

Además, el 19 de mayo de 2026, el apelante incoó una *Dúplica a réplica de TCPR a oposición a solicitud de desestimación*.[9] Subrayó que Toyota

---

[4] *Íd.*, Entrada Núm. 9. *Orden* emitida y notificada el 9 de abril de 2026.
[5] *Íd.*, Entrada Núm. 10. *Moción en cumplimiento de Orden* presentada por la parte apelada el 9 de abril de 2026.
[6] *Íd.*, Anejo 1.
[7] SUMAC TPI, Entrada Núm. 12.
[8] *Íd.*, Entrada Núm. 15. *Oposición a moción de desestimación y solicitud para compeler arbitraje*.
[9] *Íd.*, Entrada Núm. 19.

Credit pretende limitar el acceso de empleados y empleadas a remedios estatutarios en el foro judicial. También, impugnó el Acuerdo de Arbitraje y esbozó que era nulo e ineficaz por haber sido redactado y preparado exclusivamente por Toyota Credit, lo que definió como un contrato de adhesión. Nuevamente, cuestionó la aplicabilidad de la FAA; puntualizando que el consentimiento estuvo viciado y que no fue libre y voluntario; que el contrato era carente de causa; y que el mecanismo de arbitraje era oneroso y desventajoso al empleado.[10]

Así las cosas, el 29 de julio de 2026, el foro primario, emitió y notificó la *Sentencia Final*[11], aquí impugnada, declarando Ha Lugar la solicitud de desestimación presentada por Toyota Credit. Consecuentemente, el TPI determinó que carecía de jurisdicción, por lo que procedió a desestimar la reclamación.

En desacuerdo, el 7 de agosto de 2026, el señor Tirado Rolón instó el recurso de marras[12] y planteó el siguiente error:

> Erró manifiestamente el TPI al considerar como válido un acuerdo de arbitraje laboral privado, impuesto unilateralmente por Toyota en el 2022, que es nulo, por carecer de causa legal; donde tampoco medió un consentimiento válido y que lesiona los derechos y prerrogativas legales de Tirado, como empleado a tiempo indeterminado.

El 12 de agosto de 2026, notificada al día siguiente, este tribunal apelativo intermedio, mediante *Resolución*, otorgó a la parte apelada el término reglamentario para presentar su oposición.[13] Oportunamente, el 3 de septiembre de 2026, Toyota Credit presentó su alegato.[14]

Así pues, con el beneficio de la comparecencia de las partes, damos por sometido el asunto, exponemos el derecho aplicable y resolvemos.

---

[10] *Íd.*, págs. 2-3.
[11] SUMAC TPI, Entrada Núm. 20.
[12] Véase, Sistema Unificado de Manejo de Administración de Casos del Tribunal de Apelaciones, (SUMAC TA) Entrada Núm. 1.
[13] SUMAC TA, Entrada Núm. 2.
[14] *Íd.*, Entrada Núm. 3.

-II-

A.

La Ley de Indemnización por Despido sin Justa Causa, Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, 25 LPRA Sec. 185a, (Ley Núm. 80), tiene como propósito proteger a los empleados de actuaciones arbitrarias del patrono al establecer remedios económicos que desalienten los despidos injustificados. *Méndez Ruiz v. Techno Plastics Industries, Inc.*, 2025 TSPR 68, 216 DPR ___, al mencionar a *Ortiz Ortiz v. Medtronic*, 209 DPR 759, 770 (2022). La mencionada pieza legislativa dispone que todo empleado que trabaja para un patrono mediante remuneración, sin tiempo determinado, y que fuere despedido injustificadamente, tiene derecho a recibir una indemnización a tales efectos. *Íd.*, al citar el Art. 1 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185a. Este resarcimiento se conoce comúnmente como "mesada". *León Torres v. Rivera Lebrón*, 204 DPR 20 (2020). Esta constituye el remedio exclusivo disponible a un empleado cesanteado injustificadamente, a menos que no existan otras causas de acción independientes al despido. *Íd.*, pág. 36-37.

La Ley Núm. 80, *supra*, no establece qué constituye un despido injustificado. No obstante, en su Artículo 2 informa sobre varios escenarios que pueden liberar al patrono de responsabilidad. Así pues, se reputará justa causa para el despido si el empleado: (1) ha exhibido un patrón de conducta impropia o desordenada; (2) no ha cumplido con sus labores de manera eficiente, ha realizado su trabajo tarde o negligentemente o en violación a las normas aplicables; o (3) ha violado reiteradamente aquellas reglas y reglamentos razonablemente establecidos para la operación del establecimiento y los cuales le han sido suministrados oportunamente. De igual forma, se entenderá que el despido fue justificado si sucede a consecuencia de: el cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento; los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los

de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público; o reducciones en empleo necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido o con el propósito de aumentar la competitividad o productividad del establecimiento. 29 LPRA sec. 185b.

Vemos pues que, entre las antes transcritas instancias, hay algunas que son atribuibles a la conducta del empleado, mientras que las otras están relacionadas a aspectos económicos de la administración de una empresa. *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, 193 DPR 920, 930 (2015). No obstante, la enumeración de los escenarios que se consideran justa causa contenida en la Ley Núm. 80, no es taxativa. *Íd*., citando a *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, 153 DPR 223 (2011). Es por tal razón que los patronos están en la libertad de adoptar los reglamentos y las normas razonables que estimen necesarias para el buen funcionamiento de la empresa y en las que se definan las faltas que, por su gravedad, podrían acarrear el despido como sanción. *SLG Torres-Matundan v. Centro Patología*, *supra*. Ahora bien, no se considerará despido por justa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. *Íd*.

La sanción o el despido en primera o única ofensa, si bien no es favorecido por la Ley Núm. 80, pudiera considerarse justificado si la acción u omisión, por su gravedad y potencial de agravio, pone en riesgo la seguridad, el orden o la eficiencia que constituyen el funcionamiento del negocio. *Rivera v. Pan Pepín*, 161 DPR 681, 690 (2004).

B.

El contrato es el negocio jurídico bilateral por el cual dos o más partes expresan su consentimiento en la forma prevista por la ley, para crear, regular, modificar o extinguir obligaciones. Artículo 1230 del Código Civil

de Puerto Rico de 2020, 31 LPRA sec. 9751. En este, las partes pueden acordar cualquier cláusula que no sea contraria a la ley, la moral o al orden público. 31 LPRA sec. 9753. Lo anterior, se reconoce como el principio de autonomía contractual. *MCG Therapy Group, LLC. v. Maestre Rivera*, 2026 TSPR 56, 217 DPR __ (2026). Los acuerdos establecidos en el contrato tendrán fuerza de ley entre las partes. 31 LPRA sec. 9751. Estos pactos, se perfeccionan por el mero consentimiento y desde ese momento cada una de las partes está obligada a cumplir con lo expresamente pautado y sus consecuencias. 31 LPRA Sec. 9771; *Aponte Valentín v. Pfizer Pharmaceuticals, LLC.*, 208 DPR 263, 286 (2021).

Para que un contrato sea válido, deben concurrir tres elementos esenciales, a saber: (1) consentimiento de los contratantes; (2) un objeto cierto que sea material del contrato; y la causa de la obligación que se establezca. *Aponte Valentín v. Pfizer Pharmaceuticals, LLC.*, *supra*, a la pág. 284. El consentimiento prestado puede ser nulo cuando ha sido prestado por error, violencia, intimidación o dolo. *Bosques vs. Echevarría*, 162 DPR 830 (2004). Ahora, es importante conocer que no todo tipo de dolo produce la nulidad del contrato. Así pues, el dolo incidental no invalida el negocio jurídico, pero su autor debe indemnizar el daño causado. 31 LPRA sec. 6213. Para que el dolo cause la nulidad del contrato, deberá ser grave y no puede haber sido empleado por las dos partes contratantes. *Bosques v. Echevarría*, *supra*. En lo pertinente, en todo caso, los tribunales tendrán el deber de velar por el cumplimiento de las obligaciones contractuales y, cuando éstas sean legales y válidas, no podrán relevar a una parte de su cumplimiento**.** *MCG Therapy Group, LLC. v. Maestre Rivera*, *supra*.

En esa dirección, si los términos del contrato son claros, se hará valer el sentido literal de lo allí dispuesto. *Savary Leguillow v. Mun. De Fajardo*, 198 DPR 1014, 1030 (2017). En lo pertinente, los Artículos 1248 y 1249 del Código Civil, *supra*, dispone lo concerniente a los contratos de adhesión. 31

LPRA secs. 9802-9803. Al respecto, las cláusulas de contratos, cuyo contenido predispuesto una parte se ve precisada a aceptar, se deberá interpretar en sentido desfavorable de la parte que lo redactó y de forma favorable hacia quien se vio obligada a aceptar su contenido.

Asimismo, el hecho de que los contratos de empleo, incluyendo sus cláusulas de arbitraje, son un contrato típico de adhesión, no implica una declaración de nulidad del contrato. *Aponte Valentín v. Pfizer Pharmaceuticals, LLC.*, *supra*, a la pág. 286; *Casanova v. P.R.-Amer. Ins. Co.*, 106 DPR 689, 697 (1978). Por lo cual, solo cuando el contrato de adhesión contiene una cláusula obscura o ambigua es que se activa la norma de interpretación contra la parte que lo redactó. *Aponte Valentín v. Pfizer Pharmaceuticals, LLC.*, *supra*, a la pág. 287.

C.

La Ley Federal del Arbitraje, *supra*, es un estatuto federal que obliga a los tribunales a dar validez a una cláusula de arbitraje en un contrato según sus términos. 9 USC sec. 1, *et seq*. La Sec. 2 de la Ley Federal de Arbitraje, 9 USCA sec. 2, dispone que las cláusulas en un acuerdo de arbitraje serán válidas, irrevocables y obligatorias, salvo por los fundamentos que existieran en derecho o en equidad para la revocación de cualquier contrato. Huelga decir, el Tribunal Supremo de los Estados Unidos ha validado el uso de cláusulas para establecer el arbitraje compulsorio de reclamaciones estatutarias en el ámbito laboral. Véase, *Aponte Valentín v. Pfizer Pharmaceuticals, LLC.*, *supra*. Conforme ha sido reiterado por la jurisprudencia, el referido estatuto federal aplica a los acuerdos de arbitraje en nuestra jurisdicción cuando se satisfacen los siguientes criterios: (1) la existencia de un acuerdo de arbitraje válido; y (2) que ese acuerdo afecte el comercio interestatal. *Hope Tucker v. Money Group, LLC.*, 2026 TSPR 9, 217 DPR __ (2026).

Apoyados en esta premisa, en Puerto Rico existe una vigorosa política pública en favor del arbitraje como método alterno para la solución de disputas y toda duda sobre su procedencia, debe resolverse en la afirmativa. *Lugo v. Sunrun PR Operations, LLC.*, 2026 TSPR 76, 217 DPR __ (2026). Como regla general, nuestro ordenamiento jurídico permite que las partes en un contrato se obliguen al arbitraje de las posibles controversias relacionadas con su contrato. Esta, se recoge en la Ley Núm. 147-2024, *Ley de Arbitraje de Puerto Rico*, 32 LPRA sec. 3230 *et seq.* (Ley Núm. 147-2024).[15] Así, dos o más partes podrán pactar por escrito en someter a arbitraje, cualquier controversia que pudiera ser objeto de una acción existente entre ellos. Art. 1.04 de la Ley de Arbitraje, *supra*. A su vez, cualquier controversia futura que pudiese surgir entre ellos con relación a un convenio. *Íd*.

A tales efectos, el acuerdo para someter a arbitraje una controversia presente o futura es válido, exigible e irrevocable, salvo por los fundamentos que existieran en derecho para la nulidad de los contratos. Artículo 2.03 de la Ley de Arbitraje, *supra*.

Cuando se pacta un proceso de arbitraje en un contrato, los tribunales carecen de discreción para determinar su eficacia y tienen que dar cumplimiento al arbitraje según acordado. *H.R. Inc. v. Vissepo & Diez Constr.*, 190 DPR 597 (2014), citando a *S.L.G. Méndez Acevedo v. Nieves Rivera*, 179 DPR 359, 368 (2010) y otros. Así, las partes que voluntariamente se someten a un procedimiento de arbitraje deben agotar los remedios contractuales antes de acudir a los tribunales, salvo que exista justa causa para evitarlo. *H.R. Inc. v. Vissepo & Diez Constr.*, *supra*. De esta manera, las partes voluntariamente limitan la jurisdicción de los tribunales sobre su persona para dar paso al proceso de arbitraje. *Íd*. Lo anterior, no obstante,

---

[15] A pesar de que, el contrato suscrito es efectivo desde el 1 de septiembre de 2022, el despido se efectuó el 4 de noviembre de 2025 y la acción judicial se instó en 2026. Por lo cual, en virtud del Artículo 1.02 de la Ley de Arbitraje, *supra*, el cual dispone que este estatuto "regirá todos los acuerdos de arbitraje sujetos a las leyes de Puerto Rico sin importar la fecha en que dichos acuerdos se hayan perfeccionado", resulta aplicable la Ley Núm. 147-2024.

no afecta la jurisdicción de los tribunales sobre la materia. *Íd.*, citando a *Unisys v. Ramallo Brothers*, 128 DPR 842 (1991).

Así reconocido, el arbitraje es una figura inherentemente contractual que puede exigirse cuando se ha pactado y ello consta por escrito. *Municipio de Mayagüez v. Lebrón*, 167 DPR 713 (2006). Por lo cual, el convenio de sumisión es el que confiere la facultad decisional al árbitro y delimita su esfera de acción, siendo nulo cualquier laudo que se exceda de los poderes delegados. *Constructora Estelar v. AEP*, *supra,* citando a *Riera v. Samaritano & Co., Inc.*, 108 DPR 604, 606-607 (1979).

Por último, resulta medular señalar que, el Tribunal Supremo reconoció que, en nuestro ordenamiento jurídico, la continuidad del empleo constituye una forma válida de consentir tácitamente a un acuerdo de arbitraje. *Aponte Valentín v. Pfizer Pharmaceuticals, LLC.*, *supra*. Por lo cual, en determinadas circunstancias, no será necesario que el acuerdo de arbitraje este firmado por las partes para su validez. *Íd*.

-III-

En su único señalamiento de error, el señor Tirado Rolón plantea que el foro primario erró al validar el contrato de arbitraje laboral impuesto unilateralmente por Toyota Credit. Así pues, señala que el apelado notificó el 1 de julio de 2022, que el acuerdo de arbitraje entraría en vigor el 1 de septiembre de 2022, y era aceptado por el apelante por la mera continuidad en el empleo.[16] En ese sentido, alega que el acuerdo es nulo por, además de haber sido impuesto unilateralmente, carece de causa legal y falta de consentimiento.

En cambio, y en defensa del dictamen apelado, Toyota Credit aduce que no existe controversia en cuanto a que las reclamaciones del apelante están sujetas al *Acuerdo de Arbitraje One Toyota 2022*. Insiste en que, el

[16] Anejo 1, en SUMAC-TPI, Entrada Núm. 10, págs. 6-15. *Acuerdo de Arbitraje One Toyota 2022* y correo electrónico intitulado *Acuerdo de Arbitraje*.

referido Acuerdo de Arbitraje fue válidamente pactado, respecto al cual el apelante prestó su consentimiento al continuar en el empleo para la fecha de su vigencia. Por otro lado, reclama que el apelante no ha demostrado que el acuerdo carezca de causa, que adolece de nulidad o que contenga cláusulas abusivas.

Luego de una evaluación pormenorizada del expediente, no cabe duda de que, entre las partes, existe un Acuerdo de Arbitraje que dispone: "Por medio de este Acuerdo, la Compañía y Usted mutuamente acuerdan resolver mediante arbitraje vinculante todo reclamo, incluyendo pero no limitado a reclamos sobre Su empleo y/o Su separación de empleo con la Compañía […]".[17] Siendo así, la causa de acción por despido injustificado objeto de la *Querella* instada por el señor Tirado Rolón, está sujeta a un procedimiento de arbitraje que el apelante debe agotar como remedio contractual antes de acudir a los tribunales.

Como es sabido, en Puerto Rico existe una vigorosa política pública en favor del arbitraje como método alterno para la solución de disputas y toda duda sobre su procedencia, debe resolverse en la afirmativa. *Lugo v. Sunrun PR Operations, LLC.*, 2026 TSPR 76, 217 DPR __ (2026). Los tribunales tendrán el deber de velar por el cumplimiento de las obligaciones contractuales y, cuando éstas sean legales y válidas, no podrán relevar a una parte de su cumplimiento**.** *MCG Therapy Group, LLC. v. Maestre Rivera*, *supra*. Ahora bien, como hemos mencionado anteriormente en esta *Sentencia*, el hecho de que los contratos de empleo, incluyendo sus cláusulas de arbitraje, son un contrato típico de adhesión, no significa que esté viciado de nulidad. *Aponte Valentín v. Pfizer Pharmaceuticals, LLC.*, *supra*, a la pág. 286. Por lo cual, solo cuando el contrato de adhesión contiene una cláusula obscura o ambigua es que se activa la norma de interpretación contra la

[17] *Íd.*, en la pág. 6.

parte que lo redactó. *Aponte Valentín v. Pfizer Pharmaceuticals, LLC.*, *supra*, a la pág. 287.

Dicho esto, en el caso de epígrafe, el apelado demostró el cumplimiento con la notificación adecuada respecto a la entrada en vigor del Acuerdo de Arbitraje. En particular, se presentó la carta dirigida al señor Tirado Rolón el 1 de julio de 2022, en la cual se declaró que: "Si continúa empleado a partir de septiembre de 2022, habrá aceptado el Acuerdo de Arbitraje One Toyota 2022 y entrará en vigencia el 1 de septiembre de 2022". Aclaramos, según las alegaciones de la querella, el apelante fungió como empleado a tiempo indeterminado de Toyota Credit desde el 12 de enero del 2004 hasta el despido efectuado el 4 de noviembre de 2025. Cónsono con lo anterior, como correctamente enuncia el apelado, y así reconocido en nuestro ordenamiento jurídico, la continuidad del empleo por parte del apelado constituye una forma válida de consentir tácitamente a un acuerdo de arbitraje. *Aponte Valentín v. Pfizer Pharmaceuticals, LLC.*, *supra*.

Establecido pues, las partes que voluntariamente se someten a un procedimiento de arbitraje deben agotar los remedios contractuales antes de acudir a los tribunales, salvo que exista justa causa para evitarlo. *H.R. Inc. v. Vissepo & Diez Constr.*, *supra*. Siendo ello así, la parte apelada no logró establecer la falta de alguno de los elementos esenciales de un contrato, que incida en la validez de este. Esto es, el consentimiento de los contratantes; un objeto cierto que sea material del contrato; y la causa de la obligación. *Aponte Valentín v. Pfizer Pharmaceuticals, LLC.*, *supra*, a la pág. 284. Consecuentemente, las partes voluntariamente limitaron la jurisdicción de los tribunales para dar paso al proceso de arbitraje. *Íd.*

En vista de lo anterior, el foro primario no se equivocó al desestimar la querella de epígrafe, fundamentado en que las partes pactaron que las

controversias entre el empleado y el patrono se ventilarían en un procedimiento de arbitraje.

-IV-

Por los fundamentos que anteceden, confirmamos la *Sentencia* apelada.

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

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