

ACUERDO MUTUO PARA RECURRIR AL ARBITRAJE EN CASO DE RECLAMOS

AVISO IMPORTANTE: MEDIANTE ESTE ACUERDO, RENUNCIA AL DERECHO A UN JUICIO POR JURADO, A ENTABLAR UN LITIGIO JUDICIAL Y A PARTICIPAR EN DEMANDAS COLECTIVAS O PROCEDIMIENTOS COLECTIVOS SIMILARES (EXCEPTO SEGÚN SE ESTIPULA MÁS ADELANTE). LEA ATENTAMENTE ANTES DE FIRMAR.

El presente Acuerdo Mutuo para Arbitrar Reclamos (“Acuerdo”) se celebra entre la Compañía¹ y su solicitante/empleado (“Empleado”) (en conjunto, las “Partes”).

Las Partes reconocen que pueden surgir controversias entre ellas. Al celebrar este Acuerdo, las Partes prevén obtener los beneficios que trae un arbitraje individual como procedimiento equitativo, ágil, económico, definitivo y vinculante para la resolución de las controversias. Cada parte tendrá derecho a proceder con o sin abogados.

1. **Acuerdo de arbitraje:**

- a. salvo que se dispusiese algo diferente en este Acuerdo, las Partes aceptan resolver mediante arbitraje todos los reclamos o las controversias que surgieran o se relacionasen con la solicitud de empleo, la oferta o el rechazo de empleo, el posible empleo, el empleo o la finalización del empleo del Empleado o que se relacionasen o surgiesen de actos u omisiones que ocurriesen en las instalaciones de la Compañía, en eventos de la Compañía o en viajes de la Compañía, que la Compañía pudiese tener en contra del Empleado o que el Empleado pudiese tener en contra de cualquiera de los siguientes: (1) la Compañía, (2) sus ejecutivos, directores, empleados o agentes, (3) los planes de beneficios de la Compañía o los patrocinadores, fiduciarios, administradores, afiliados y agentes de los planes o (4) todos los sucesores y cesionarios de cualquiera de ellos y cuando el Empleado presentase un reclamo contra cualquier ejecutivo, director, empleado o agente de la Compañía (el “codemandado”), los reclamos que cualquiera de estos codemandados pudiese tener en contra del Empleado. Cada una de las personas físicas o jurídicas indicadas con anterioridad pueden exigir el cumplimiento de este Acuerdo.
- b. En el caso de un arbitraje ordenado por un tribunal, incluso mediante una orden de consentimiento, la solicitud de arbitraje debe presentarse dentro de los 90 días (o dentro del tiempo restante en virtud del régimen de prescripción correspondiente, lo que sea mayor) después dictada la orden judicial. El árbitro

¹ “La Compañía” o “Family Dollar” se refiere a Family Dollar Stores, LLC y cualquiera de sus filiales directas o indirectas constituidas bajo las leyes de los Estados Unidos o de un estado o jurisdicción de los Estados Unidos que emplee al Empleado.

podrá excusar dicho plazo cuando se demuestre una causa justificada.

2. **Reclamos Cubiertos.** Los reclamos sujetos a arbitraje incluyen, entre otros, reclamos por los motivos siguientes: horas extras, error de clasificación respecto a estado exento, descansos, períodos para comer, reembolso de gastos, trabajo fuera del horario establecido, salario mínimo, sueldo u otra compensación; condiciones laborales, incluido el asiento; incumplimiento de contrato o pacto (tácito o explícito); ilícitos civiles extracontractuales (lo que incluye, entre otros, difamación relacionada con el proceso de solicitud o durante o después del empleo con la Compañía); despido improcedente; acoso, represalias o discriminación (lo que incluye, entre otros, discriminación por raza, sexo, orientación sexual, religión, nacionalidad, edad, estado civil, discapacidad física o mental o condición médica); propiedad intelectual, privacidad, información confidencial o secretos comerciales; todas las leyes de tipo laboral, las cuales incluyen, entre otros, el título VII, la Ley de Normas Laborales Justas (Fair Labor Standards Act), la Ley de Licencia por Motivos Familiares y Médicos (Family and Medical Leave Act), la Ley de Pago Equitativo (Equal Pay Act), la Ley contra la Discriminación en el Embarazo (Pregnancy Discrimination Act), la Ley de Equidad hacia Trabajadoras Embarazadas (Pregnant Worker Fairness Act), la Ley de los Estadounidenses con Discapacidades (Americans with Disabilities Act), la Ley de Discriminación por Edad en el Empleo (Age Discrimination in Employment Act), la Ley de Protección de Beneficios de Trabajadores Mayores (Older Workers Benefit Protection Act), la Ley de Aviso para Ajuste y Capacitación Adicional de Trabajadores (Adjustment and Retraining Notification Act), la Ley de Seguridad de Ingresos de Jubilación para Empleados de 1974 (Employee Retirement Income Security Act, “ERISA”) (a excepción de los reclamos por beneficios de empleados en virtud de cualquier plan de beneficios patrocinado por la Compañía en la medida en que los documentos del plan correspondientes establecieran un procedimiento diferente para la resolución de dichos reclamos) y cualquier otro reclamo que surgiera en virtud de cualquier ley, ordenanza, regulación, política pública o disposición de “common law” federal, estatal o local (salvo lo dispuesto más adelante), lo que incluye including, en la medida permitida por la ley, reclamos individuales iniciados en virtud de la Ley de Procuradores Privados de California (California Private Attorneys General Act, “PAGA”). Si el Empleado trabajase en Texas o en cualquier otro estado donde la Compañía no participase en el sistema de indemnización laboral, todos los reclamos basados en “equity” o “common law” que se relacionasen con lesiones causadas en el trabajo están cubiertas por este Acuerdo.

Excepto las exenciones previstas específicamente a continuación, el árbitro tendrá la autoridad exclusiva para resolver cualquier disputa o reclamo respecto a la posibilidad de someter a arbitraje o la formación, interpretación, validez, aplicabilidad, equidad o posibilidad de exigir el cumplimiento de este Acuerdo o cualquier disposición de este.

3. **Reclamos no sujetos a arbitraje en virtud de este Acuerdo.** Los siguientes no son Reclamos Cubiertos y no están sujetos a arbitraje en virtud de este Acuerdo:

- a. Una acción presentada ante un tribunal con el fin limitado de solicitar órdenes de acción o abstención preliminares o temporales e inmediatas para prevenir un daño inminente o para preservar el *status quo* o el *status quo ante*, por ejemplo, para evitar la divulgación inminente de secretos comerciales o información confidencial o el incumplimiento de una cláusula restrictiva. Sin embargo,

después de considerar la orden temporal o preliminar, el fondo de la disputa será un Reclamo Cubierto que deberá resolverse única y exclusivamente a través de arbitraje vinculante en virtud de este Acuerdo.

- b. Una acción presentada ante un tribunal para confirmar o ejecutar un laudo arbitral, para forzar el arbitraje, para forzar la selección de un árbitro o para evitar que el árbitro ejerza facultades que se le niegan explícitamente en este Acuerdo.
- c. Una acusación o escrito de inicio de demanda que se presente ante un organismo gubernamental, como la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, el Departamento de Derechos Civiles de California, el Departamento de Trabajo de los EE. UU., la Junta Nacional de Relaciones Laborales u otro organismo gubernamental, si la ley aplicable permite que el organismo resuelva el reclamo. Sin embargo, aquella demanda que se le permita iniciar una vez que la acusación o el escrito de inicio de demanda sean un Reclamo Cubierto estará cubierta por este Acuerdo, y el arbitraje que se plantee en tal reclamo deberá iniciarse dentro del mismo plazo en que podría presentarse el reclamo ante un tribunal. Nada de lo contenido en este Acuerdo se interpretará como un impedimento o una excusa para que una parte interponga un reclamo administrativo ante un organismo con el fin de cumplir la obligación de la parte de agotar los recursos administrativos antes de realizar un reclamo sometido a arbitraje.
- d. los reclamos para indemnización por lesiones laborales o compensación por despido de los trabajadores; sin embargo, los reclamos por discriminación o represalias basadas en la solicitud de dichos beneficios están sujetos a arbitraje, excepto en los estados en los que una agencia administrativa resolviese tales reclamos por las leyes;
- e. Disputas que, según lo expresamente dispuesto por una ley federal aplicable, no puedan ser sometidas a arbitraje ni a un acuerdo de arbitraje previo a la disputa, como, por ejemplo, reclamos que no están sujetos a un acuerdo de arbitraje previo a la disputa según lo dispuesto por la Ley de Sarbanes-Oxley, Título 18 del Código de los Estados Unidos (United States Code, U.S.C.), sección 1514A, y la Ley de Finalización del Arbitraje Obligatorio de Casos de Agresión Sexual y Acoso Sexual (*Ending Forced Arbitration of Sexual Assault and Sexual Harassment Act*).
- f. Reclamos individuales que cumplan con los criterios jurisdiccionales para su presentación ante tribunales de reclamos menores en el estado en el que el Empleado se haya postulado para el empleo, trabaje o haya trabajado por última vez para la Compañía, lo que sea posterior, si alguna de las partes elige que dicho reclamo tramite ante un tribunal de reclamos menores en lugar de mediante arbitraje. Si se cumplen estas condiciones, cualquiera de las partes podrá forzar la desestimación del arbitraje y volver a presentar la disputa ante un tribunal de reclamos menores. Pero si en algún momento la disputa dejara de cumplir los requisitos para su resolución ante un tribunal de reclamos menores, esta pasará a ser un Reclamo Cubierto y deberá resolverse mediante arbitraje.

- g. Un reclamo por el cual este Acuerdo se consideraría inválido o inexigible como cuestión de derecho.
- h. Reclamos por beneficios de empleados en virtud de cualquier plan de beneficios patrocinado por la Compañía y cubierto por la ley ERISA en la medida en que los documentos del plan correspondiente establezcan un procedimiento diferente para la resolución de dichos reclamos.
- i. los reclamos para los beneficios de los empleados en virtud de cualquier plan de beneficios patrocinado por la Compañía y financiado por un seguro.

4. **Renuncia a demandas colectivas:** El Arbitraje se llevará a cabo de forma individual únicamente. En la medida máxima permitida por las leyes, el Empleado y la Compañía eximen el derecho (en cualquier foro) a iniciar, participar en o ser indemnizados a través de cualquier acción grupal, colectiva o representativa. Dicho de forma clara, el árbitro no tendrá autoridad para resolver una demanda colectiva, grupal o representativa, ni podrá consolidar o unir procedimientos que involucren reclamos de más de una persona. Sin embargo, nada en este Acuerdo prohíbe al Empleado iniciar o a recibir una indemnización individualmente en un arbitraje individual por un reclamo en virtud de la Ley General de Abogados Privados del Código Laboral (Labor Code Private Attorneys General Act) o una ley similar, y, en caso de que la ley lo requiera, representar, como empleado agraviado, los intereses de una entidad gubernamental (y de recibir la indemnización en su nombre), pero dicho reclamo representativo podrá proceder únicamente ante un tribunal. Cuando ocurra lo anterior, las partes acuerdan solicitar conjuntamente la suspensión del reclamo representativo ante el tribunal hasta que el reclamo individual se haya resuelto mediante arbitraje; asimismo, si se considerara, a través del arbitraje, que el Empleado no es una parte agraviada, el reclamo representativo se desestimarán, en la máxima medida permitida por la ley. Nada de lo contenido en este párrafo se interpretará como una prohibición de los acuerdos de conciliación en modalidad grupal, colectiva o representativa.

5. **Restricciones de tiempo para iniciar un arbitraje:** Las Partes acuerdan que la notificación por escrito que inicie el arbitraje (una “Solicitud de Arbitraje”) deberá ser entregada a la otra parte antes de la expiración del plazo de prescripción aplicable. De lo contrario, el reclamo se desestimarán conforme lo determine el Árbitro en la misma medida que sucedería si fuera ante un tribunal. Se insta a la Parte que entable el reclamo a proporcionar una notificación por escrito de cualquier reclamo lo antes posible después del acontecimiento objeto de la controversia, de manera que el arbitraje pueda llevarse a cabo de manera oportuna.

6. **Notificación requerida de todos los reclamos:** si fuera iniciada por la Compañía, la Solicitud de arbitraje o cualquier reconvenición, deberá enviarse por correo registrado o certificado, con solicitud de acuse de recibo a la Compañía a la dirección siguiente: Family Dollar Arbitration Program c/o the Chief Legal Officer, Volvo Parkway, Chesapeake, VA 23320.

Si el Empleado iniciara el arbitraje en contra de un ex ejecutivo, director, empleado o agente de la Compañía, entonces, para enviar la Solicitud de arbitraje a dicha persona, el Empleado deberá

seguir los procedimientos de notificación de demanda de conformidad con las leyes del estado en el que se originó el reclamo del Empleado.

Si fuera iniciada por la Compañía, la Solicitud de Arbitraje o cualquier reconvencción deberá enviarse por correo registrado o certificado, con solicitud de acuse de recibo al Empleado al último domicilio registrado en el perfil del Empleado de la Compañía.

La Solicitud de Arbitraje deberá ser firmada por la Parte que inicie el procedimiento y en ella se identificará y describirá la índole de todos los reclamos afirmados, los hechos sobre los cuales se basan los reclamos, la reparación o el recurso que se exige, incluido el valor monetario del monto en controversia. Cualquier solicitud de órdenes judiciales de acción o abstención, decisión declarativa u honorarios de los abogados, no se contabilizarán respecto al cálculo del monto en controversia, a menos que en dicha orden judicial de acción o abstención o en dicha decisión declarativa se solicite el pago de dinero. El formulario de Solicitud de Arbitraje se puede encontrar en www.fdarbitration.com.

7. **Procedimientos de arbitraje:**

- a. Tras la recepción de la Solicitud de Arbitraje, las Partes deliberarán para determinar si desean participar en una mediación previa al arbitraje, mediante un mediador seleccionado de mutuo acuerdo. Si las Partes acordasen la mediación, esta se realizará a la brevedad. Las Partes convienen que se insta a la mediación como paso inicial en este proceso de resolución de controversias, pero la participación en la mediación es totalmente voluntaria.
- b. Si las Partes optasen por no participar en una mediación previa al arbitraje o si la mediación no lograra resolver con éxito todos los reclamos de las Partes, el Empleado y la Compañía se reunirán y deliberarán para elegir un Administrador del Arbitraje (o foro arbitral) o podrán elegir un árbitro individual y abstenerse de nombrar un Administrador del Arbitraje.
- c. A menos que las Partes acuerden lo contrario, el Arbitraje se llevará a cabo ante un solo árbitro, que deberá tener al menos diez años de experiencia en derecho laboral o la materia relevante de la disputa, ya sea como litigante o juez, y, si hubiera reclamos en virtud de la ley estatal o local, en el estado donde se acuerde el arbitraje (el “Árbitro”). Las partes tratarán de buena fe de seleccionar un árbitro.
- d. Si las partes no pudieran llegar a un acuerdo sobre un árbitro o foro arbitral dentro de los sesenta (60) días posteriores a la presentación de la Solicitud de Arbitraje (o si las partes hubieran acordado la mediación, dentro de los sesenta (60) días posteriores a la finalización de la mediación), cualquiera de las partes podrá presentar una acción ante un tribunal federal con el fin limitado de invocar los procedimientos para la selección de un árbitro privado en virtud del artículo 5 de la Ley Federal de Arbitraje (Federal Arbitration Act), título 9

del Código de los Estados Unidos (*United States Code*, USC). La negativa continua de alguna de las partes a cooperar en la selección de un árbitro o en el proceso de arbitraje podrá ser motivo de desestimación del reclamo con perjuicio de la parte no colaboradora o el dictado de una sentencia en rebeldía contra la parte no colaboradora.

- e. A menos que las Partes acuerden mutuamente realizar el arbitraje por videoconferencia o existan circunstancias apremiantes, según lo determine el árbitro, el arbitraje se llevará a cabo en persona en el condado o área metropolitana en el que el Empleado se haya postulado para el empleo, trabaje o haya trabajado por última vez para la Compañía, lo que sea posterior, a menos que todas las Partes acuerden lo contrario por escrito.
- f. El Árbitro aplicará el mismo derecho sustantivo (y derecho resarcitorio, si correspondiera) que se aplicaría si el caso se presentara ante un tribunal. El Árbitro no tiene competencia para aplicar ninguna otra ley sustantiva o ley de recursos de reparación;
- g. Se aplicarán las Reglas Federales de Evidencia, cuyo enlace se puede encontrar en www.fdarbitration.com.
- h. El Árbitro considerará las solicitudes dispositivas, lo que incluye, entre otras, una solicitud para desestimar o una solicitud de sentencia sumarial de cualquier Parte y aplicará las normas que rigen tales solicitudes en virtud de las Normas Federales del Procedimiento Civil. Un enlace a estas normas puede encontrarse en www.fdarbitration.com.
- i. A pedido, se le brindará a cualquiera de las Partes el permiso para presentar un escrito posterior a la audiencia;
- j. El Árbitro emitirá un laudo arbitral y una opinión por escrito de la forma habitual en los arbitrajes laborales y de empleo, por lo general, a más tardar, a los treinta (30) días posteriores a la fecha de conclusión de la audiencia de arbitraje o en que se hubiesen recibido los escritos posteriores a la audiencia (de solicitarse), lo que ocurriese con posterioridad. La opinión incluirá el fundamento de hecho y de derecho esencial para el laudo. El laudo será vinculante solo entre las Partes del arbitraje y no tendrá efecto preclusivo en ningún otro arbitraje u otro procedimiento que involucre a una parte diferente. Cualquiera de las Partes podrá entablar una acción judicial ante cualquier tribunal con jurisdicción competente para imponer el arbitraje en virtud de este Acuerdo, así como para exigir, confirmar, modificar, corregir o anular un laudo arbitral conforme a lo dispuesto por las leyes.
- k. El arbitraje se deberá llevar a cabo de conformidad con este Acuerdo.

8. **Buena fe y oferta de sentencia.**

- a. buena fe: Las Partes convienen que todos los procedimientos presentados en virtud de este Acuerdo se presentarán de buena fe. Al presentar una Solicitud de Arbitraje, solicitud por escrito u otro documento, ya sea al firmarlo, registrarlo, enviarlo o proponerlo con posterioridad, la Parte y el representante de la Parte aceptan que se les aplicarán los requisitos de la Regla federal sobre procedimiento civil número 11 y que el árbitro tiene la autoridad para imponer y podrá imponer sanciones en la misma medida en que pudiese hacerlo un tribunal ordinario por infracciones a la Regla 11;
- b. oferta de sentencia: La Regla federal de procedimiento civil 68 se aplicará a cualquier oferta de sentencia hecha en o ante cualquier procedimiento arbitral presentado en relación con este Acuerdo.

9. **Representación.** Cualquier Parte podrá ser representada por un abogado en el arbitraje.

10. **Consolidación:** En ninguna circunstancia, los reclamos presentados por diferentes Empleados se podrán consolidar en un arbitraje, a menos que todas las Partes otorguen su consentimiento por escrito para ello.

11. **Presentación de pruebas y citaciones judiciales:** Cada Parte tendrá derecho a presentar solicitudes por escrito de presentación de pruebas y a tomar declaraciones de hechos y testigos periciales. A menos que las Partes acuerden lo contrario, el Árbitro determinará el monto y la naturaleza de la presentación de pruebas en función de los hechos y las circunstancias del caso para darles a las Partes oportunidad suficiente para que presenten pruebas que el Árbitro considere sustanciales y relevantes para la disputa y coherentes con los objetivos de proporcionar un método de resolución de disputas rápido, justo y económico. Las Partes tendrán derecho a obtener una citación de testigos y documentos en la medida que lo permitan las leyes, sujeto a cualquier limitación que imponga el Árbitro por un motivo justificado.

12. **Costos y honorarios del arbitraje.** La Compañía se hará responsable de pagar todas las tasas judiciales y los honorarios y costos del Árbitro y del foro arbitral; no obstante, siempre que, si el Empleado fuese la Parte que entabló el reclamo, el Empleado aportará el monto que fuese menor entre la tasa judicial requerida por el foro de arbitraje o la tasa judicial para entablar un reclamo ante el tribunal de jurisdicción general del estado en el que el Empleado se haya postulado para el empleo, trabaje o haya trabajado por última vez para la Compañía, lo que sea posterior, y esta última pagará la diferencia.

Cada Parte pagará en primera instancia sus propios costos de litigio y los honorarios de los abogados, si los hubiera. No obstante, si alguna Parte prevaleciera con respecto a un reclamo que le proporcione a la Parte vencedora los honorarios de los abogados y las costas judiciales o si existiese un acuerdo por escrito que establezca el pago de los honorarios de abogados o las costas judiciales, el Árbitro dictará una decisión sobre la solicitud de los honorarios de los abogados o las costas judiciales conforme a las mismas normas que aplicaría un tribunal en virtud de la legislación vigente para los reclamos en cuestión.

13. **Derecho aplicable.** Las Partes acuerdan, en la medida más amplia que permitan las leyes, que el art. 1 y siguientes de la Ley Federal de Arbitraje, título 9 del USC, regirán la interpretación y ejecución de este Acuerdo y regirán todos los procedimientos relacionados con este Acuerdo. Si, por algún motivo no se aplicase la FAA, entonces, se aplicará la ley de arbitraje del estado en que el Empleado se hubiese postulado para el trabajo o hubiese trabajado para la Compañía (lo que hubiese ocurrido en último lugar).

14. **Comercio interestatal.** El Empleado conviene que la Compañía realiza transacciones que involucran comercio interestatal y que la solicitud de empleo del Empleado o su empleo se relacionan con dichas transacciones interestatales.

15. **Vigencia:** Este Acuerdo será exigible durante todo su proceso de solicitud y empleo, y posteriormente con respecto a cualquier reclamo que surja o se relacione con la solicitud de empleo, el empleo y/o la desvinculación del Empleado.

16. **Empleo a voluntad:** Este Acuerdo no crea un compromiso de empleo por ningún período. El Empleado comprende que, si se le contratase, permanecerá contratado “a voluntad” y que tanto el Empleado como la Compañía podrán finalizar la relación laboral del Empleado en cualquier momento.

17. **Acuerdo completo:** Este Acuerdo representa el acuerdo total y completo respecto de la resolución formal de controversias entre las Partes. Ninguna Parte se basa en declaraciones, orales o escritas, correspondientes al objeto de este Acuerdo, que no se hubiesen establecido de manera específica en este Acuerdo.

18. **Interpretación y divisibilidad.** Si se determina que alguna estipulación, parte o aplicación de la renuncia sobre demandas colectivas y representativas es inexigible o ilícita por cualquier motivo, (1) la disposición, parte o aplicación inexigible se separará de este acuerdo; (2) el resto de la renuncia seguirá siendo válida; y (3) la demanda colectiva, consolidada o representativa deberá tramitar ante un tribunal civil competente y no mediante arbitraje. Si se determina que alguna estipulación de este Acuerdo es inexigible o ilícita por algún motivo, en forma total o parcial, dicha decisión no alterará la validez del resto del Acuerdo y todas las demás estipulaciones preservarán su plena validez y vigencia sobre la base de la intención mutua de las Partes de crear un acuerdo vinculante para arbitrar sus disputas.

19. **Contraprestación.** Los compromisos de la Compañía y del Empleado de someter las controversias a arbitraje, en lugar de llevarlas a juicio ante tribunales u otros organismos, constituyen una contraprestación mutua. Asimismo, la consideración que hace la Compañía de la solicitud de empleo del Empleado, cualquier oferta de empleo por parte de la Compañía al Empleado y cualquier empleo otorgado conforme a dicha oferta quedan supeditados a este Acuerdo y constituyen una contraprestación de dicho Acuerdo.

20. **Firmas electrónicas.** Las Partes convienen que sus firmas electrónicas, ya sean digitales o cifradas, están destinadas a autenticar este documento y tendrán el mismo vigor y efecto que las firmas de puño y letra. Una firma electrónica hace referencia a un sonido, símbolo o proceso

electrónico adjunto a, o lógicamente asociado con, un registro electrónico y ejecutado o adoptado por una persona con la intención de firmar dicho registro.

EL EMPLEADO RECONOCE QUE HA LEÍDO DETENIDAMENTE ESTE ACUERDO Y QUE COMPRENDE SUS TÉRMINOS, QUE TODOS LOS CONVENIOS Y ACUERDOS ENTRE LAS PARTES CON RESPECTO A LOS ASUNTOS ESTIPULADOS EN EL ACUERDO ESTÁN INCLUIDOS EN ESTE Y QUE EL EMPLEADO HA CELEBRADO EL ACUERDO DE MANERA VOLUNTARIA Y SIN BASARSE EN NINGUNA PROMESA O DECLARACIÓN DE LA COMPAÑÍA QUE NO FUESEN LAS CONTENIDAS EN ESTE ACUERDO.

ASIMISMO, EL EMPLEADO RECONOCE QUE SE LE HA BRINDADO LA OPORTUNIDAD DE DISCUTIR ESTE ACUERDO CON SU ABOGADO PARTICULAR Y QUE LO HA HECHO EN LA MEDIDA DESEADA.

LAS PARTES COMPRENDEN QUE, (SALVO LO DISPUESTO CON ANTERIORIDAD) RENUNCIAN AL DERECHO DE JUICIO EN UN TRIBUNAL CON UN JUEZ O POR JURADO EN LO QUE RESPECTA A LOS RECLAMOS CUBIERTOS POR ESTE ACUERDO.

Este Acuerdo es celebrado por las Partes siguientes:

FAMILY DOLLAR STORES, LLC

Firma: 
Travis McNail
Director de Recursos Humanos,
Family Dollar Stores, LLC

Firma: _____
EMPLEADO (firmado en forma
electrónica)