

ACUERDO MUTUO PARA RECURRIR AL ARBITRAJE EN CASO DE RECLAMACIONES

El presente constituye un Acuerdo mutuo para recurrir a arbitraje en caso de reclamaciones (el “Acuerdo”) entre la Compañía¹ y su postulante/empleado (el “Empleado”). La Compañía y el Empleado a título individual constituyen una Parte del Acuerdo y, en conjunto, constituyen las Partes del Acuerdo y quedan vinculados mutuamente por este.

Las Partes reconocen que pueden surgir controversias entre ellas durante el proceso de postulación o relacionadas con este, o durante la relación laboral del Empleado con la Compañía o después de finalizar dicha relación. Las Partes comprenden y acuerdan que al celebrar el presente Acuerdo aceptan mutuamente renunciar a su derecho a juicio ante un tribunal o por jurado, y al derecho de participar en demandas colectivas y, en contraprestación, las Partes anticipan obtener los beneficios del arbitraje en calidad de procedimiento definitivo y vinculante para la resolución de controversias.

Las Partes acuerdan que la Ley Federal de Arbitraje (Federal Arbitration Act, “FAA”), título 9, artículo 1 y siguientes del Código de los Estados Unidos (United States Code, U.S.C.), regirá la interpretación y aplicación del Acuerdo y todos los procedimientos relevantes al presente. Si no se aplica la FAA (siendo la intención de las Partes que se aplique), entonces, únicamente en tal caso, se aplicará la ley de arbitraje 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 ocurra con posterioridad. Nada de lo contenido en el presente Acuerdo se interpretará como impedimento para que el Empleado (a título individual o en conjunto con otros) o la Compañía utilicen los procedimientos internos existentes de la Compañía para la resolución de quejas y el presente Acuerdo no pretende constituir un sustituto para el uso de tales procedimientos.

Reclamaciones estipuladas en el Acuerdo (que deben someterse a arbitraje): las Partes acuerdan la resolución mediante arbitraje de todas las reclamaciones o controversias (“reclamaciones”), pasadas, presentes o futuras, que pueden formularse de acuerdo con las disposiciones federales, estatales, o en virtud de la legislación local, ya sea o no que surjan de la solicitud de empleo del Empleado, del empleo en sí o la rescisión laboral, o que se relacionen con esto, que la Compañía pueda tener contra el Empleado o que el Empleado pueda tener contra cualquiera de los siguientes: (1) la Compañía, (2) sus funcionarios, directores, empleados, o agentes en cualquier función, (3) los planes de beneficio de la Compañía o los patrocinadores, fiduciarios, administradores, afiliados y agentes de los planes, y/o (4) todos los sucesores y cesionarios de cualquiera de ellos; y cuando el Empleado presente una reclamación contra cualquier funcionario, director, empleado o agente de la Compañía (“codemandado”), reclamaciones que cualquiera de estos codemandados pueda tener en contra del Empleado.

Las reclamaciones sujetas a arbitraje incluyen, entre otras, reclamaciones por horas extras, clasificación errónea con respecto a la condición de exento, descansos, descansos para comidas, reembolso de gastos, pago por pánicos bancarios, trabajo fuera del horario de trabajo, salario u otras remuneraciones, condiciones laborales (incluida la distribución de asientos), incumplimiento de contrato o convenio

¹ “La Compañía” o “Dollar Tree” hace referencia a Dollar Tree, Inc. y cualquiera de sus subsidiarias directas o indirectas constituidas conforme a las leyes de los Estados Unidos o un estado o jurisdicción de los Estados Unidos que contrate al Empleado, lo que incluye, entre otros, al Grupo Empresarial Dollar Tree Stores, Inc. y sus subsidiarias, Dollar Tree Stores, Inc., Dollar Tree Distribution, Inc., Dollar Tree Management, Inc. o Greenbrier International, Inc.

(expreso o implícito), ilícitos civiles (lo que incluye, entre otros, difamación relacionada con el proceso de postulación o durante la relación laboral con la Compañía o después de ella), despido improcedente, represalias o discriminación (lo que incluye, entre otros, por raza, sexo, orientación sexual, religión, nacionalidad, edad, estado civil, discapacidad física o mental, minusvalía o afección médica), beneficios (excepto reclamaciones por beneficios del empleado en virtud de todo plan de beneficios patrocinado por la Compañía y (a) estipulados en la Ley de Garantía de Ingresos por Jubilación del Empleado de 1974 o (b) financiados por el seguro, propiedad intelectual, información confidencial o secretos comerciales o infracción de cualquier ley, estatuto, norma, reglamentación u ordenanza federal, estatal, local o gubernamental de otro tipo (excepto conforme se establezca a continuación).

Reclamaciones no estipuladas en el Acuerdo (y no sujetas al arbitraje): independientemente de cualquier otro término del presente, este Acuerdo permite la presentación de lo siguiente: (1) una acción judicial para un recurso de equidad provisional para ayudar con el arbitraje, según lo permita la ley; (2) reclamaciones por indemnización laboral o beneficios del seguro de desempleo. El presente Acuerdo no estipula las controversias que por ley no puedan quedar sujetas a los acuerdos de arbitraje previos a la controversia, tales como ciertas reclamaciones en virtud de la Ley Sarbanes-Oxley. Si el Empleado trabaja en Texas o en cualquier otro estado donde la Compañía no participa en el sistema de indemnización laboral, todas las reclamaciones legales y equitativas que se relacionen con lesiones causadas en el trabajo están estipuladas en este Acuerdo y deben someterse a arbitraje.

Independientemente de cualquier otro término del presente Acuerdo, las reclamaciones pueden entablarse ante un organismo administrativo y los recursos adjudicados por este, si la ley vigente permite que el organismo juzgue la reclamación independientemente de la existencia de un Acuerdo de arbitraje. Tales reclamaciones administrativas incluyen, entre otras, reclamaciones o cargos que se presenten ante la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo, el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos o la Junta Nacional de Relaciones Laborales. Nada de lo contenido en el presente Acuerdo se interpretará como un impedimento o una excusa para que una parte interponga una reclamación administrativa ante ningún organismo con el fin de cumplir la obligación de la parte de agotar los recursos administrativos antes de realizar una reclamación sometida a arbitraje.

Renuncia a demandas colectivas: el Empleado y la Compañía acuerdan entablar cualquier controversia sometida al arbitraje únicamente a título individual y no a título colectivo. Por consiguiente, en la máxima medida que lo permita la ley, no existirá ningún derecho ni ninguna autoridad para que una controversia se interponga, entienda o someta a arbitraje en calidad de demanda colectiva (“Renuncia a demandas colectivas”).

Plazos para entablar el arbitraje y notificación requerida de todas las reclamaciones: las Partes acuerdan que la Parte que entable una reclamación debe proporcionar una notificación escrita a la otra Parte a más tardar al vencimiento de la ley de prescripción aplicable (es decir, el plazo de la presentación) que la ley prescriba para la reclamación. De lo contrario, se considerará que se ha renunciado a la reclamación conforme lo determine el árbitro, pero únicamente en la misma medida que sucedería si fuera ante un tribunal. Se insta a la Parte que entabla la reclamación a proporcionar una notificación escrita de cualquier reclamación lo antes posible después del acontecimiento objeto de la controversia, de manera que el arbitraje pueda llevarse a cabo oportunamente.

Si fuera iniciada por el Empleado, la notificación por escrito que inicia el arbitraje (una “Solicitud de arbitraje”), o cualquier reconvencción, deberá ser enviada por correo registrado o certificado, con solicitud de acuse de recibo a la Compañía, sus funcionarios, directores, empleados o agentes a la siguiente dirección: Dollar Tree Arbitration Program c/o Chief Legal Officer, 500 Volvo Parkway, Chesapeake, VA 23320. Si fuera iniciada por la Compañía, la Solicitud de arbitraje, o cualquier reconvencción, deberá ser enviada 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. Si el Empleado inicia el arbitraje en contra de un ex funcionario, 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 la reclamación del Empleado.

En la Solicitud de arbitraje se identificará y describirá la índole de todas las reclamaciones afirmadas, los hechos sobre los cuales se basan las reclamaciones y la reparación o el recurso que se exige. Se puede encontrar un formulario de Solicitud de arbitraje en www.dtarbitration.com.

Procedimientos de arbitraje: el arbitraje será administrado por JAMS (o cualquier sucesor de JAMS) (“administrador”). El arbitraje se realizará de conformidad con las Normas y los procedimientos de arbitraje laboral de JAMS vigentes en ese momento (y ninguna otra norma), que se encuentran disponibles actualmente en <http://www.jamsadr.com/rule-employment-arbitration>. También se puede encontrar un enlace a este sitio en www.dtarbitration.com. La Compañía proporcionará al Empleado una copia impresa de esas Normas ante solicitud escrita, que debe realizarse por correo electrónico a dtarbitration@dollartree.com. En caso de surgir algún conflicto entre los términos del presente Acuerdo y las Normas y los procedimientos del arbitraje laboral de JAMS (las “Normas de JAMS”), prevalecerá el presente Acuerdo.

Un único árbitro llevará a cabo el arbitraje, quien será un juez jubilado de algún tribunal federal o estatal que haya presidido en la jurisdicción donde se realizará el arbitraje o un abogado con experiencia en derecho laboral o el objeto relevante de la controversia que se encuentre autorizado para ejercer el derecho en el estado donde se convoca el arbitraje (el “Árbitro”). Las Partes podrán acordar mutuamente cualquier Árbitro calificado, ya sea que se encuentre o no en el panel de JAMS, pero todos los árbitros realizarán los procedimientos conforme al presente Acuerdo y a las Normas de JAMS. Si las Partes no pueden acordar un Árbitro, se aplicará el proceso de elección de JAMS.

Luego de recibir la Solicitud de arbitraje, las Partes discutirán si desean participar en una mediación previa al arbitraje, mediante un mediador seleccionado de mutuo acuerdo, cuyos honorarios pagará la Compañía. Si las Partes acuerdan la mediación, esta se realizará a la brevedad. Las Partes acuerdan 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.

El Árbitro aplicará la ley sustantiva (y la ley de recursos, según corresponda) del estado en que se originó la reclamación o la ley federal, o ambas, según corresponda para las reclamaciones presentadas. El Árbitro no tiene competencia para aplicar ninguna otra ley sustantiva o ley de recursos. Se aplicarán las Normas Probatorias Federales y un enlace a estas normas puede encontrarse en www.dtarbitration.com. El arbitraje será definitivo y vinculante para las Partes. El Árbitro tendrá competencia para entender y pronunciarse sobre las controversias previas a la audiencia y estará autorizado a llevar a cabo conferencias telefónicas o en persona antes de la audiencia en la medida en la que lo considere necesario. El Árbitro considerará las peticiones dispositivas, lo que incluye, entre otras, una moción para desestimar o una moción de sentencia sumarial de cualquier Parte, y aplicará las normas que rigen tales peticiones en virtud de las Normas Federales del Procedimiento Civil. Un enlace a estas normas puede encontrarse en www.dtarbitration.com. A pedido, se le brindará a cualquiera de las Partes el permiso para presentar un escrito posterior a la audiencia. El Árbitro establecerá el plazo para presentar dicho escrito.

El Árbitro emitirá un laudo arbitral y una opinión escrita de la forma habitual en los arbitrajes laborales, 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 reciban los escritos posteriores a la audiencia (de ser solicitados), lo que ocurra con

posterioridad. La opinión incluirá el fundamento de hecho y de derecho esencial para el laudo.

Representación: cualquier Parte podrá ser representada por un abogado u otro representante en el arbitraje.

Normas sobre la notificación de reclamaciones, el término probatorio, los procedimientos previos a la audiencia, la audiencia y el laudo arbitral: salvo que se hayan modificado por el presente Acuerdo, los procedimientos previos a la audiencia, incluida la notificación de reclamaciones de cualquier Parte, el intercambio de información, el término probatorio, las presentaciones previas a la audiencia, la designación y obtención de testigos y documentos, la realización de la audiencia y el dictamen del laudo arbitral se realizarán de conformidad con las Normas de JAMS y el Árbitro tomará en cuenta el deseo mutuo de las Partes de contar con un mecanismo de resolución de controversias diligente, menos formal y rentable. Las reclamaciones presentadas por otros empleados no deberán consolidarse en ningún caso y toda Norma de JAMS que establezca lo contrario no se aplicará en los procedimientos dispuestos en el presente Acuerdo.

Citaciones: cada Parte tendrá derecho a proporcionar una citación de testigos y documentos en la medida que lo permita la ley, sujetos a cualquier limitación que imponga el Árbitro por un motivo justificado.

Lugar de arbitraje: el arbitraje tendrá lugar en el condado (o la unidad gubernamental comparable) en el que el Empleado se postuló para el empleo, trabaje o haya trabajado por última vez para la Compañía, salvo que todas las Partes acuerden lo contrario por escrito.

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 de arbitraje; no obstante, siempre que, si el Empleado constituye la Parte que ha entablado la reclamación, el Empleado aportará el monto menor de la tasa judicial requerida por JAMS o la tasa judicial para entablar una reclamación ante el tribunal de jurisdicción general del estado en el que el Empleado se postuló para el empleo, trabaje o haya trabajado para la Compañía, lo que ocurra con posterioridad, y esta última pagará la diferencia. Cada Parte pagará en primera instancia sus propios costos de litigio y honorarios de abogados, si los hubiera. No obstante, si alguna Parte prevaleciera con respecto a una reclamación legal que le proporciona a la Parte vencedora los honorarios de abogados y costos de litigio, o si existe un acuerdo por escrito que establezca el pago de los honorarios de abogados o costos de litigio, el Árbitro dictará una decisión sobre la petición de honorarios de abogados o costos de litigio conforme a las mismas normas que aplicaría un tribunal en virtud de la legislación vigente para la reclamación en cuestión. Cualquiera de las Partes podrá entablar una acción judicial ante cualquier tribunal con jurisdicción competente para imponer el arbitraje en virtud del presente Acuerdo, así como para exigir, confirmar, modificar, corregir o anular un laudo arbitral conforme a lo dispuesto por ley.

Comercio interestatal: el Empleado acuerda que la Compañía realiza transacciones que involucran un comercio interestatal y que la solicitud de empleo del Empleado o su relación se relacionan con dichas transacciones interestatales.

Prohibición de represalias: obra en contra de las políticas de la Compañía tomar represalias contra cualquier Empleado que ejerza su derecho de presentar una reclamación en virtud del presente Acuerdo. Si el Empleado considera que ha sido objeto de represalias, debe informar dicha conducta de inmediato en línea en associateconnection.dollartree.com o por teléfono al 1-800-876-8077.

Vigencia: el presente Acuerdo seguirá vigente tras la finalización de la relación laboral del Empleado y el vencimiento de cualquier plan de beneficios.

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

Acuerdo completo: ninguna Parte se basa en declaraciones, verbales o escritas, relevantes al objeto del presente Acuerdo, salvo conforme se haya establecido específicamente en el presente Acuerdo.

Interpretación y divisibilidad: si alguna disposición del presente Acuerdo se declara nula, anulable o de otro modo inexigible, en su totalidad o en parte, esto no afectará la validez del resto del Acuerdo. Todas las disposiciones permanecerán en pleno vigor y efecto con base en la intención mutua de las Partes de crear un acuerdo vinculante para someter sus controversias a arbitraje.

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, cualquier oferta de empleo por parte de la Compañía al Empleado queda supeditada al presente Acuerdo y constituye una contraprestación de dicho Acuerdo.

Firmas electrónicas: las Partes acuerdan que sus firmas electrónicas, ya sean digitales o codificadas, pretenden 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.

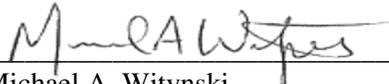
EL EMPLEADO RECONOCE QUE HA LEÍDO DETENIDAMENTE EL PRESENTE ACUERDO Y QUE COMPRENDE SUS TÉRMINOS, QUE TODOS LOS CONVENIOS Y ACUERDOS ENTRE LAS PARTES CON RESPECTO A LOS ASUNTOS ESTIPULADOS EN EL ACUERDO ESTÁN INCLUIDOS EN ESTE Y QUE EL EMPLEADO HA CELEBRADO EL ACUERDO VOLUNTARIAMENTE Y SIN BASARSE EN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

EL EMPLEADO ADEMÁS RECONOCE QUE SE LE HA BRINDADO LA OPORTUNIDAD DE DISCUTIR EL PRESENTE ACUERDO CON SU ABOGADO PARTICULAR Y QUE LO HA HECHO EN LA MEDIDA QUE LO DESEA.

LAS PARTES COMPRENDEN QUE RENUNCIAN AL DERECHO DE JUICIO EN UN TRIBUNAL CON UN JUEZ O POR JURADO.

El presente Acuerdo es celebrado por las siguientes Partes:

DOLLAR TREE, INC.

Por: 
Michael A. Witynski
Presidente

EMPLEADO (firmado electrónicamente)