

ACUERDO MUTUO PARA RECURRIR AL ARBITRAJE EN CASO DE RECLAMOS

Este Acuerdo mutuo para recurrir a arbitraje en caso de reclamos (el “Acuerdo”) celebrado entre la Compañía¹ y su postulante/empleador (el “Empleado”) (en conjunto, las “Partes”).

Las Partes reconocen que pueden surgir controversias entre ellas. Al celebrar este Acuerdo, las Partes convienen mutuamente renunciar a su derecho a un juicio ante un juez o jurado en un tribunal (salvo lo dispuesto más adelante) y el Empleado renuncia a cualquier derecho a presentar o formar parte de demandas colectivas o grupales. A cambio de ello, las Partes prevén obtener los beneficios que trae un arbitraje individual como procedimiento definitivo y vinculante para la resolución de las controversias.

Nada de lo contenido en este Acuerdo se interpretará como un impedimento para que el Empleado (a título individual o en conjunto con otros) o la Compañía utilizaran los procedimientos internos existentes de la Compañía para la resolución de las quejas.

1. **Acuerdo de arbitraje:** 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: (a) la Compañía, (b) sus ejecutivos, directores, empleados o agentes, (c) los planes de beneficios de la Compañía o los patrocinadores, fiduciarios, administradores, afiliados y agentes de los planes o (d) 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.

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 por fuera del horario establecido, salarios u otra compensación; condiciones laborales, incluidos los asientos; 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; represalias o discriminación (lo que incluye, entre otros, discriminación

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 de Norteamérica o un estado o jurisdicción de los Estados Unidos de Norteamérica que contratase al Empleado, lo que incluye, entre otros, a Family Dollar Stores, Inc., Dollar Tree Stores, Inc., Dollar Tree Distribution, Inc., Dollar Tree Management, LLC o Greenbrier International, Inc.

por raza, sexo, orientación sexual, religión, nacionalidad, edad, estado civil, discapacidad física o mental o condición médica); propiedad intelectual, 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 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). 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.

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, razonabilidad o posibilidad de exigir el cumplimiento de este Acuerdo o cualquier disposición de este, salvo que se dispusiese algo diferente en este documento.

3. **Reclamos que no se requieren someter a arbitraje en virtud de este Acuerdo:** este Acuerdo no requiere, de manera expresa, el arbitraje de lo siguiente:

- a. 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 sujetas a arbitraje;
- b. los reclamos que, por aplicación del derecho (después de aplicar los principios de prelación en la jerarquía legislativa [preemption principles] de la Ley Federal de Arbitraje [*Federal Arbitration Act*, “FAA”]), no pudiesen someterse a acuerdos de arbitraje previos a la controversia, como, por ejemplo, respecto a ciertos reclamos en virtud de la Ley Sarbanes-Oxley;
- c. los reclamos dentro de la jurisdicción de, y presentadas de forma individual a, un tribunal para causas menores del estado en el que el Empleado se hubiese postulado para el empleo, trabajase o hubiese trabajado por última vez para la Compañía, lo que ocurriese en último lugar;
- d. los 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 establecieran un procedimiento diferente para la resolución de dichos reclamos;

- e. los reclamos para los beneficios de los empleados en virtud de cualquier plan de beneficios patrocinado por la Compañía y financiado por un seguro y
- f. las acciones representativas para las sanciones civiles entabladas en virtud de la Ley General de los Abogados Privados de California (*California Private Attorneys General Act*), que solo pueden presentarse ante un tribunal de jurisdicción competente.

Independientemente de cualquier otro término de este Acuerdo, los reclamos pueden entablarse ante un organismo administrativo federal, estatal o local (y este puede otorgar recursos de reparación) si las leyes vigentes permitiesen que el organismo juzgase el reclamo. Tales reclamos administrativos incluyen, entre otros, los reclamos o cargos que se presentasen ante la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo, el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de Norteamérica o la Junta Nacional de Relaciones Laborales. Nada de lo contenido en este Acuerdo se interpretará como un impedimento o una excusa para que una parte interpusiese un reclamo administrativo ante ningún organismo con el fin de cumplir la obligación de la parte de agotar los recursos administrativos antes de realizar un reclamo sometido a arbitraje.

4. **Órdenes judiciales de acción o abstención:** independientemente de cualquier otra estipulación de este Acuerdo, cada una de las Partes puede solicitar órdenes judiciales temporales de acción o abstención para contribuir con un procedimiento de arbitraje, cuando las leyes permitiesen acceder a este tipo de recursos, ante un tribunal de jurisdicción competente. Si, en algún momento el Árbitro o un Administrador del arbitraje no exigiesen el cumplimiento de las estipulaciones de este Acuerdo, cada una de las Partes puede solicitar a un tribunal de jurisdicción competente que cesara el procedimiento de arbitraje y se suspenderá, de manera automática, el arbitraje a la espera del resultado de dicho procedimiento.

5. **Renuncia a demandas colectivas y grupales:** en la medida más amplia que permitiesen las leyes, el Empleado y la Compañía acuerdan entablar cualquier controversia solo a título individual y no a título colectivo o grupal. Por consiguiente, en la máxima medida que lo permitiesen las leyes, no existirá derecho alguno ni autoridad alguna para que una controversia se interpusiese, entendiese o sometiese a arbitraje en calidad de demanda colectiva o grupal. Dicho de forma clara y contundente, un árbitro no tendrá autoridad para dirimir una demanda grupal o colectiva.

Independientemente de cualquier otra estipulación de este Acuerdo, un tribunal de jurisdicción competente (y no un árbitro) resolverá cualquier reclamo o controversia respecto a o que surgiese de la Renuncia a las demandas grupales y colectivas, lo cual incluye, entre otros, cualquier reclamo en el que se alegase que la Renuncia a las demandas grupales y colectivas es inaplicable, inexigible, irrazonable, inválido, ilegal, nulo o anulable. Las Partes acuerdan retrasar la presentación de cualquier demanda ante un Administrador de arbitraje o Árbitro a la espera de que se resolviese cualquier controversia que se relacionase o surgiese de la Renuncia a las demandas grupales y colectivas.

6. **Restricciones de tiempo para iniciar un arbitraje:** las Partes convienen que se debe suministrar a la otra Parte una notificación por escrito sobre el inicio del procedimiento de arbitraje (una "Solicitud de arbitraje"), a más tardar, en el plazo establecido por el régimen de prescripciones correspondiente. De lo contrario, se considerará que se ha renunciado al reclamo

en la misma medida que sucedería si fuera ante un tribunal ordinario. Se insta a la Parte que entablase 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 pudiese llevarse a cabo de manera oportuna.

7. **Notificación requerida de todos los reclamos:** 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 a la Compañía a la dirección siguiente: Dollar Tree Arbitration Program c/o Chief Legal Officer, 500 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 iniciara 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. Se puede encontrar un formulario de Solicitud de arbitraje en www.dtarbitration.com.

8. **Procedimientos de arbitraje:**

- a. luego de que la Compañía hubiese recibido 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 aceptasen algo diferente, el Arbitraje se deberá desarrollar ante un solo árbitro, quien será (1) un funcionario judicial federal o estatal jubilado que haya presidido causas judiciales en el estado donde se llevará a cabo el arbitraje o (2) un abogado cuyo ejercicio profesional pasado o presente fuera de procedimientos

de arbitraje y mediación incluyese, en una parte sustancial, la legislación laboral o el objeto correspondiente de la controversia y que tuviese la licencia para ejercer el derecho en el estado en que se desarrollará el arbitraje (el “Árbitro”).

- d. Si las Partes no pudiesen ponerse de acuerdo sobre el foro arbitral o el Árbitro, una de las Partes puede solicitar a un tribunal de jurisdicción competente con autoridad sobre el lugar donde se llevará a cabo el arbitraje que nombrase un Árbitro neutral.
- e. El arbitraje se deberá llevar a cabo de conformidad con este Acuerdo.
- f. El Árbitro aplicará la ley sustantiva (y la ley de recursos, según correspondiese) del estado en que se originó el reclamo o la ley federal, según correspondiese, para los reclamos presentados. El Árbitro no tiene competencia para aplicar ninguna otra ley sustantiva o ley de recursos de reparación.
- g. Se aplicarán las Normas probatorias federales y un enlace a estas normas puede encontrarse en www.dtarbitration.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.dtarbitration.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. 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.

9. **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.
10. **Representación:** cualquier Parte podrá ser representada por un abogado en el arbitraje.
11. **Consolidación:** en ninguna circunstancia, los reclamos presentados por diferentes Empleados se podrán consolidar en un arbitraje, a menos que todas las Partes otorgasen su consentimiento por escrito para ello.
12. **Presentación de pruebas y citaciones judiciales:** cada Parte, como mínimo, tendrá el derecho de interrogar a una persona y a todos los testigos periciales designados por las otras Partes. Cada Parte también tendrá el derecho de presentar solicitudes para la entrega de documentos a las otras Partes. Cualquier presentación adicional de pruebas puede ser realizada por mutuo acuerdo de las Partes o en caso de que el Árbitro seleccionado así lo dispusiese conforme a la solicitud presentada por una Parte tras demostrar que dicha presentación de pruebas adicional es justamente necesaria para arbitrar la controversia, en base al deseo de las Partes de tener un mecanismo de resolución de controversias relativamente económico. Las Partes tendrán derecho a obtener una citación de testigos y documentos en la medida que lo permitiesen las leyes, sujeto a cualquier limitación que impusiese el Árbitro por un motivo justificado.
13. **Lugar del arbitraje:** el arbitraje tendrá lugar en el condado (o la unidad gubernamental comparable) en el que el Empleado se hubiese postulado para el empleo, trabajase o hubiese trabajado por última vez para la Compañía, lo que ocurriese en último lugar, salvo que todas las Partes conviniesen algo diferente por escrito.
14. **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 fuese la Parte que hubiese entablado 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 hubiese postulado para el empleo, trabajase o hubiese trabajado para la Compañía, lo que ocurriese con posterioridad 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 proporcionase a la Parte vencedora los honorarios de los abogados y las costas judiciales o si existiese un acuerdo por escrito que estableciera 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.

15. **Derecho aplicable:** las Partes acuerdan, en la medida más amplia que permitiesen las leyes, que el art. 1 y siguientes, título 9 de la Ley Federal de Arbitraje (*Federal Arbitration Act*,

FAA) 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).

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

17. **Vigencia:** este Acuerdo seguirá vigente tras la finalización de la solicitud de empleo del Empleado, de la relación laboral del Empleado y el vencimiento de cualquier plan de beneficios.

18. **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.

19. **Acuerdo completo:** este Acuerdo es el acuerdo pleno y completo en relación con la resolución formal de las controversias entre las Partes y reemplaza cualquier acuerdo de arbitraje previo entre las Partes, salvo en lo que respecta a cualquier reclamo en cuestión en un caso (presentado de forma individual o en un proceso grupal o colectivo, independientemente de que se hubiese certificado un grupo en dicho caso o no) que figurase en los expedientes de un tribunal o por el cual se hubiese entregado a la otra Parte una solicitud de arbitraje el 23 de octubre de 2020. En tal caso, el acuerdo de arbitraje vigente al momento de dicho registro o notificación se aplicará única y exclusivamente a dichos reclamos. Sin embargo, si por algún motivo se determinase que este Acuerdo no es válido, entonces, cualquier acuerdo de arbitraje previo entre las Partes permanecerá vigente. 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.

20. **Interpretación y divisibilidad:** si se determinase que alguna estipulación de este Acuerdo es nula, anulable o carece de validez por algún otro 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 en base a la intención mutua de las Partes de crear un acuerdo vinculante para arbitrar sus controversias.

21. **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, cualquier empleo otorgado conforme a dicha oferta, y el empleo continuo quedan supeditados a este Acuerdo y constituyen una contraprestación de dicho Acuerdo.

22. **Fecha de entrada en vigencia:** la Fecha de entrada en vigencia de este Acuerdo es el 10 de diciembre de 2020.

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 QUE LO DESEARA.

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.

DOLLAR TREE, INC.

Firma: 

Presidente y CEO