

## ACUERDO DE ARBITRAJE DE RECLAMACIONES

En contraprestación por la relación laboral “a voluntad” entre el Empleador <sup>1</sup> y el Empleado y el deseo mutuo de las partes de celebrar este Acuerdo de arbitraje de reclamaciones (“Acuerdo”), las partes por medio del presente aceptan que todas y cada una de las controversias, reclamaciones o disputas entre las partes, lo que incluye a modo no taxativo cualquier controversia que surja o se relacione con este Acuerdo, la relación laboral entre las partes, o la formación o extinción de la relación laboral, o que surja después de la finalización de la relación laboral, que no se resuelva mediante su acuerdo mutuo, serán resueltas mediante un arbitraje definitivo y vinculante por un árbitro neutral. A efectos de este Acuerdo, el término “Empleador” también incluirá cualquier reclamación que el Empleado tenga en contra del Empleador o sus ejecutivos, directores, empleados, propietarios, accionistas, miembros, agentes, representantes, planes de prestaciones, patrocinadores, fiduciarios, agentes, entidades matrices, subsidiarias o filiales. Este Acuerdo también se aplica a las reclamaciones que el Empleador tenga en contra del Empleado.

La reclamaciones cubiertas por este Acuerdo incluyen reclamaciones por los siguientes motivos: despido improcedente; incumplimiento de cualquier contrato o pacto, tácito o explícito; incumplimiento de cualquier deber que haya contraído el Empleador con el Empleado o el Empleado con el Empleador; lesiones personales, físicas o emocionales (excluyendo reclamaciones cubiertas en virtud de cualquier ley sobre compensación de trabajadores); discriminación o acoso por motivos de raza, género, color, embarazo, religión, nacionalidad, ascendencia, edad, incapacidad, condición de salud, estado civil, orientación sexual, identidad de género o cualquier otra característica protegida por la ley aplicable; represalias; infracción de cualquier constitución, ley, estatuto, decreto o reglamentación local, estatal o federal; fraude, engaño, difamación, invasión de privacidad y cualquier otra reclamación por ilícito civil extracontractual; salarios, horas extras, primas, propinas, cargos por servicio/administrativos, o cualquier otra compensación adeudada; multas, beneficios, reembolso de gastos; cualquier reclamación por infracciones al secreto comercial o competencia ilegal; y cualquier reclamación estatal de carácter representativo; entre otros motivos más. Este Acuerdo será vinculante para todas las partes, sus herederos y sucesores. Este Acuerdo no se aplicará a ninguna controversia si la ley prohíbe cualquier acuerdo de arbitraje de dicha controversia.

Este Acuerdo tampoco se aplica a las reclamaciones de compensación de trabajadores o compensación por desempleo que deben registrarse ante la agencia competente. Los Empleados tampoco tienen prohibido registrar una reclamación o cargo ante una agencia administrativa gubernamental, como puede ser la Junta Nacional de Relaciones Laborales o la Comisión para Igualdad en Oportunidades de Empleo, aunque los Empleados están renunciando a la oportunidad de obtener compensación monetaria de cualquiera de dichas agencias gubernamentales, y en cambio podrían entablar una reclamación de compensación monetaria mediante arbitraje. Igualmente, si un tercero solicita al Empleador el embargo de salarios del Empleado, este último puede ser sometido a procedimientos de embargo de terceros, aún cuando dicha controversia concierna el tema de salarios.

En un arbitraje, cada parte en la controversia presenta sus argumentos, incluyendo las pruebas, a un tercero neutral llamado “árbitro”, en lugar de presentarlos a un juez o jurado. Cualquier arbitraje deberá realizarse ante un árbitro neutral elegido por las partes y deberá ser llevado a cabo en virtud del Reglamento y Procedimientos de Arbitraje Laboral de JAMS (“Reglamento de JAMS”) que estén vigentes a la fecha en que el Empleado reciba este Acuerdo. El árbitro deberá ser un abogado o un juez jubilado. *El empleado puede obtener una copia del Reglamento JAMS al solicitarle una copia a Recursos Humanos o al acceder al sitio web de JAMS en [www.jamsadr.com](http://www.jamsadr.com). Al firmar este Acuerdo, el Empleado reconoce que ha tenido la oportunidad de revisar el Reglamento de JAMS antes de firmar este Acuerdo.* Las partes reconocen y aceptan expresamente que la relación laboral entre las partes involucra comercio interestatal porque el Empleado tiene operaciones interestatales y servicios de asistencia técnica en diversos estados, e igualmente el Empleado participa en la producción y/o venta de productos y/o servicios en la cadena de comercio interestatal. Por lo tanto, las partes aceptan que la interpretación y ejecución de las disposiciones de arbitraje del presente serán regidas por el art. 1 y ss., título 9 de la Ley Federal de Arbitraje, (*Federal Arbitration Act, “FAA”*) excluyendo cualquier ley, decreto o regla judicial de orden estatal o local diferente o incongruente.

El arbitraje se llevará a cabo dentro de 25 millas desde el lugar donde trabajaba el Empleado para el Empleador. Las partes tienen derecho a ser representadas por su propio abogado en el procedimiento de arbitraje y aceptan mantener los procedimientos y el laudo, incluida la audiencia, bajo confidencialidad, salvo que se exija algo diferente en virtud de una orden judicial, requerimiento legal o conforme sea necesario para confirmar, anular o exigir el cumplimiento del laudo. El árbitro tendrá la facultad de ordenar el proceso de presentación de pruebas mediante declaración jurada, interrogatorio, presentación de documentos, u otro método, que el árbitro considere necesario para una exploración completa y justa de los asuntos en controversia, de forma acorde con la naturaleza expedita del arbitraje. El árbitro está autorizado a otorgar cualquier compensación o reparación dispuesta en la ley aplicable que el árbitro considere justa y equitativa, lo que incluye cualquier reparación o compensación de la que hubieran dispuesto las partes si el caso hubiera

<sup>1</sup>Su “Empleador” es la entidad que es propietaria y opera el restaurante/empresa en la que usted trabaja. El nombre de la entidad real de su empleador aparece en sus cheques de pago.

sido presentado ante un tribunal. El árbitro no tiene autoridad para consolidar reclamaciones de personas diferentes en un solo procedimiento, y el árbitro no tendrá la facultad de conocer de un arbitraje por el método de demanda grupal o colectiva; sin embargo, ninguna disposición en este Acuerdo les impedirá a las partes consolidar reclamaciones si aceptan hacerlo de mutuo acuerdo. Ninguna disposición en este Acuerdo impedirá a las partes solicitar recursos de reparación provisionales —ni les restringirá dicha posibilidad—, como por ejemplo: medidas cautelares de un tribunal de jurisdicción competente. El árbitro tendrá la facultad de incluir en el laudo honorarios de abogados siempre y cuando dicho laudo sea autorizado por separado por la ley aplicable. El Empleado deberá pagar todos los honorarios de los árbitros y cualquier gasto administrativo de arbitraje del JAMS. La decisión del árbitro deberá ser redactada por escrito y deberá indicar los motivos del laudo, a menos que las partes acuerden algo diferente. Cualquier tribunal que tenga jurisdicción sobre el caso podrá dictar sentencia sobre el laudo emitido por el árbitro. **La decisión del árbitro es definitiva y vinculante, lo cual significa que no habrá juicio por jurado o juez, ni se podrá apelar la decisión del árbitro, salvo en los casos especificados por la FAA o la legislación estatal análoga.**

El Empleador puede modificar o poner fin al Acuerdo después de suministrar notificación escrita o electrónica al Empleado con 60 días de antelación. Si el Empleador modifica el Acuerdo, dichos cambios no se aplicarán a las reclamaciones en curso al momento de la modificación o cualquier reclamación registrada durante el periodo de notificación. Los términos de este Acuerdo tendrán precedencia sobre cualquier conversación oral previa o posterior entre el Empleado y un representante del Empleador sobre arbitraje.

**SI EL EMPLEADO CONTINÚA SU EMPLEO CON LA EMPRESA, SE CONSIDERARÁ QUE LAS PARTES POR MEDIO DEL PRESENTE RENUNCIAN A SU DERECHO A QUE CUALQUIER CONTROVERSIA, RECLAMACIÓN O DISPUTA SEA DECIDIDA POR UN JUEZ O JURADO EN UN TRIBUNAL.**

**SI EL EMPLEADO CONTINÚA SU EMPLEO CON LA EMPRESA, SE CONSIDERARÁ QUE EL EMPLEADOR Y EL EMPLEADO ACEPTAN QUE PUEDEN PRESENTAR RECLAMACIONES UNO EN CONTRA DEL OTRO ÚNICAMENTE A TÍTULO INDIVIDUAL, Y NO PUEDEN PRESENTAR NI ACTUAR COMO DEMANDANTES O MIEMBROS DE UN GRUPO DE DEMANDANTES EN CUALQUIER PROCEDIMIENTO COLECTIVO O GRUPAL POTENCIAL.**

**LAS PARTES ACEPTAN ADEMÁS QUE NINGUNA PARTE PUEDE ENTABLAR, O ACTUAR COMO UN DEMANDANTE O REPRESENTANTE EN CUALQUIER PROCEDIMIENTO O ACCIÓN REPRESENTATIVA POTENCIAL, NI PARTICIPAR DE ALGUNA OTRA FORMA EN CUALQUIER PROCEDIMIENTO O ACCIÓN REPRESENTATIVO, QUE NO SEA SOBRE UNA BASE INDIVIDUAL, SALVO EN LA MEDIDA EN QUE NO SEA POSIBLE EXIGIR EL CUMPLIMIENTO DE ESTA DISPOSICIÓN POR OBRA DEL DERECHO.**

**LAS PARTES ACUERDAN QUE EN CASO DE QUE SE DETERMINE QUE UNA RECLAMACIÓN REPRESENTATIVA NO ESTÁ SUJETA A ARBITRAJE EN VIRTUD DE ESTE ACUERDO, ESTA SERÁ RESUELTA EN UN TRIBUNAL Y SE SUSPENDERÁ A LA ESPERA DEL RESULTADO DEL ARBITRAJE. LAS PARTES ACUERDAN QUE UN TRIBUNAL, NO EL ÁRBITRO, DETERMINARÁ SI ALGUNA RECLAMACIÓN QUE SEA CONSIDERADA COMO NO SUJETA A ARBITRAJE EN VIRTUD DEL ACUERDO PUEDE PROCESARSE MEDIANTE UNA ACCIÓN GRUPAL, COLECTIVA O REPRESENTATIVA.**

En el caso de que se determine que alguna estipulación de este acuerdo es nula y sin efecto, las porciones restantes preservarán su plena vigencia y validez. Si el empleado tiene alguna pregunta sobre este Acuerdo o desea recibir alguna explicación sobre sus estipulaciones, puede acudir al departamento de Recursos Humanos para resolver su inquietud (1-800-394-3839). Es posible que el Empleado también desee consultar un abogado para obtener información sobre los pros y los contras de este Acuerdo.

La versión original de este Acuerdo es la versión redactada en el idioma inglés. Toda discrepancia o conflicto entre la versión en inglés y una versión en cualquier otro idioma será resuelta con referencia a la versión en inglés y tomando en consideración la interpretación de la versión en inglés.

Si el Empleado trabaja para más de un Empleador y/o es transferido a un nuevo Empleador, este Acuerdo seguirá siendo válido y aplicable respecto a todos los Empleadores para los que haya trabajado el Empleado. Este Acuerdo preservará su vigencia y validez tras la finalización de cualquier relación laboral entre el Empleado y cualquier Empleador.

**RECONOZCO QUE HE TENIDO LA OPORTUNIDAD DE REVISAR Y HACER PREGUNTAS SOBRE ESTE ACUERDO COMO CONDICIÓN DE EMPLEO. COMPRENDO QUE PUEDO LLEVARME ESTE ACUERDO Y REVISARLO CON MI ABOGADO SI DESEO HACERLO.**

**IGUALMENTE COMPRENDO QUE SI CONTINUÓ TRABAJANDO PARA LA EMPRESA, DICHA CONTINUACIÓN DE EMPLEO SERÁ CONSIDERADA UNA ACEPTACIÓN DEL ACUERDO, INCLUSO SI NO EXISTE UNA FIRMA QUE DÉ FE DE ELLO.**

## ACUERDO DE ARBITRAJE DE RECLAMACIONES

### RECONOCIMIENTO

RECONOZCO QUE HE RECIBIDO Y LEÍDO ATENTAMENTE EL ACUERDO DE ARBITRAJE DE RECLAMACIONES DE LA EMPRESA, QUE COMPRENDO SUS TÉRMINOS, Y QUE HE CELEBRADO ESTE ACUERDO DE FORMA VOLUNTARIA, SIN PRESIÓN INDEBIDA Y SIN BASARME EN CUALQUIER PROMESA O AFIRMACIÓN DEL EMPLEADOR O CUALQUIER PERSONA QUE NO ESTÉ CONTENIDA EN ESTE ACUERDO.

EMPLEADO	EMPLEADOR
_____ (Nombre en letra de imprenta)	
_____ (Firma)	Por: <i>Julia Liebelt</i>
_____ (Fecha)	Cargo: Vicepresidente de Recursos Humanos

**AVISO:** El hecho de continuar el empleo a) treinta (30) días después de su fecha de contratación; b) tras la transferencia o contratación con una entidad afiliada; o c) después de la fecha de entrada en vigencia de este Acuerdo, constituirá una aceptación de este Acuerdo, sin perjuicio de si usted firmó este acuerdo o manifestó rechazo a cualquiera de sus estipulaciones.