

[COMPANY NAME]

ACUERDO DE ARBITRAJE

Aunque [COMPANY NAME] , (la "Empresa ") espera que no ocurran disputas laborales, la Empresa cree que, cuando surgen tales disputas, es en el interés mutuo de todos los involucrados tratarlos mediante arbitraje vinculante, que generalmente resuelve las disputas con mayor rapidez que el litigio en los tribunales y con una molestia mínima para todas las partes involucradas.

El presente Acuerdo de Arbitraje (el "Acuerdo") está regido por la Ley Federal de Arbitraje (Federal Arbitration Act "FAA"), a menos que se aplique una exclusión de la FAA o se disponga expresamente lo contrario a continuación. La Ley de Arbitraje de California (California Arbitration Act "CAA") regirá este Acuerdo en caso de que se aplique una exclusión de la FAA. Al ingresar en este Acuerdo, la Empresa y el Empleado firmante renuncian al derecho a un juicio con jurado en la mayoría de las disputas relacionadas con el empleo. El Empleado, además, comprende que, al ingresar a este Acuerdo, no modifica el empleo "a voluntad" del empleado con la Empresa.

La Empresa y el Empleado firmante por la presente acuerdan que cualquier disputa con cualquier parte (incluyendo, pero no limitado a, la Empresa, sus socios, sucesores, representantes, y entidades relacionadas, incluyendo cualquier entidad a la que el Empleado haya sido enviado a trabajar por la Empresa) que surja de o de cualquier manera relacionada con la solicitud de empleo y el empleo del Empleado con la Empresa, será resuelta mediante arbitraje obligatorio y vinculante, ante un juez jubilado u otro árbitro seleccionado por acuerdo mutuo de la Empresa y el Empleado.

El requisito de arbitraje se aplica a todas las reclamaciones estatutarias, contractuales y/o de derecho común que surjan del empleo con la Empresa donde la ley lo permita, incluyendo, pero sin limitarse a lo siguiente:

- Cualquier disputa relativa a la interpretación, aplicabilidad, ejecución, o formación de este Acuerdo, incluyendo, pero sin limitarse a cualquier reclamación de que todo o cualquier parte de este Acuerdo sea nulo o anulable;
- Reclamaciones que podrían presentarse ante un tribunal, incluyendo el incumplimiento de cualquier contrato o pacto explícito o implícito; reclamaciones por daños, reclamaciones por represalias o discriminación de cualquier tipo, o acoso (excluyendo reclamaciones previas a la disputa por acoso sexual o asalto sexual a tenor de H.R. 4445), incluyendo reclamaciones basadas en cualquier y todas las características protegidas por la ley. Esto incluye reclamaciones a tenor del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (Title VII of the Civil Rights Act of 1964), la Ley de Discriminación por Edad en el Empleo (the Age Discrimination in Employment Act), la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (the Americans with Disabilities Act), la Ley Federal de Normas Justas de Trabajo (the federal Fair Labor Standards Act), la Ley de Igualdad en el Empleo y la Vivienda de California (the California Fair Employment and Housing Act), la Constitución de California (the California Constitution), el Código Laboral de California (the California Labor Code) o cualquier otro estatuto, regla u ordenanza federal, estatal o local que cubra estos temas;
- Reclamaciones por violación de cualquier ley estatutaria de licencia, incluyendo, pero sin limitarse a la Ley de Ausencia Familiar y Médica (Family and Medical Leave Act "FMLA") federal, la Ley de Derechos de la Familia de California (California Family Rights Act "CFRA"), el Permiso Familiar Pagado en California (California Paid Family Leave "PFL") o cualquier estatuto, regla u ordenanza federal, estatal o local relacionada;

- Violaciones de confidencialidad o infracciones de secretos comerciales;
- Violación de cualquier otra ley, regulación u ordenanza federal, estatal o de otra ley gubernamental, ya sea basada en estatuto o derecho común; y
- Reclamaciones realizadas contra la Empresa o cualquiera de sus entidades subsidiarias o afiliadas; o sus oficiales, directores o empleados individuales, o cualquier entidad a la cual el Empleado sea enviado a trabajar, por cualquier asunto que surja de cualquiera de las reclamaciones anteriores.

Este Acuerdo no cubre las siguientes reclamaciones:

- Reclamaciones administrativas presentadas adecuadamente ante una agencia administrativa, como la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Equal Employment Opportunity Commission “EEOC”) o el Departamento de Trabajo Federal (“División de Salarios y Horas”) (Federal Department of Labor), o cualquier agencia administrativa estatal equivalente, excepto que si alguna de dicha reclamación es rechazada por la jurisdicción de la agencia administrativa, las partes deberán entonces someterse a arbitraje vinculante de conformidad con este Acuerdo. El Empleado puede (pero no está obligado a) elegir el arbitraje para resolver la disputa del Empleado en lugar de presentar una reclamación ante una agencia administrativa;
- Beneficios de Compensación para Trabajadores;
- Beneficios de compensación por desempleo;
- Reclamaciones basadas en la Ley Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Act);
- Reclamaciones basadas en cualquier plan de beneficios y/o bienestar para empleados de la Empresa que contenga un procedimiento de apelación u otro procedimiento para la resolución de disputas a tenor del plan;
- Reclamaciones por acoso sexual o asalto sexual previo a la disputa, tal como se define en H.R. 4445, a menos que las partes acuerden, posteriormente a la disputa y por escrito, arbitrar esas reclamaciones; y
- Reclamaciones que por ley no puedan someterse a arbitraje, a menos que estén cubiertas por FAA.

Renuncia a Acciones Representativas. Excepto como lo requiere la ley aplicable, las partes acuerdan que están expresamente impedidas de presentar, participar o unirse a cualquier y todas las reclamaciones sujetas a arbitraje vinculante bajo este Acuerdo, incluyendo como se establece más específicamente anteriormente, y que todas tales reclamaciones se llevarán a cabo de manera individual, y no como una acción conjunta, acción de clase, acción representativa bajo la Ley General de Procuradores Privados del Código Laboral (Labor Code Private Attorneys General Act "PAGA"), o cualquier otra acción o reclamación representativa y/o colectiva. Si esta renuncia se considera inválida como cuestión de ley, la acción conjunta, de clase, PAGA, colectiva y/o representativa podrá ser litigada en un tribunal, pero las partes acuerdan que cualquier acción judicial será suspendida hasta la finalización de cualquier arbitraje bajo este Acuerdo. Si cualquier parte de esta renuncia permanece válida, se ejecutará en el arbitraje.

Procedimientos de Arbitraje. El arbitraje vinculante bajo este Acuerdo se llevará a cabo de acuerdo con cualquier estatuto estatal aplicable que proporcione procedimientos de arbitraje que no entren en conflicto con la FAA. Alternativamente, si no existen tales estatutos estatales, entonces el arbitraje se llevará a cabo de acuerdo con las reglas de Arbitraje Judicial y Servicios de Mediación, Inc. (Judicial Arbitration and Mediation Services, Inc. "JAMS") para disputas de la ley laboral. Una copia de estas reglas de JAMS se puede encontrar en www.jamsadr.com bajo "Reglas y Cláusulas" ("Rules & Clauses"). Las partes pueden acordar mutuamente en otro proveedor de arbitraje o procedimiento. La Empresa y el Empleado acuerdan que el tiempo no es esencial con respecto al pago de las facturas del proveedor de arbitraje, siempre y cuando se realicen dentro de un plazo razonable. La Empresa y el Empleado estipulan y acuerdan que las facturas de arbitraje pueden pagarse hasta 60 días después de la recepción de la factura por parte de la Empresa si no se indica una fecha de vencimiento, y hasta 60 días después de la fecha de vencimiento indicada en la factura, si se especifica una fecha de vencimiento.

El Árbitro será un juez jubilado de un tribunal superior o de apelaciones u otro árbitro profesional elegido por acuerdo de las partes o cualquier servicio local de resolución de disputas administrado por el Tribunal Superior del condado en el que surgió la disputa. El Árbitro no tendrá autoridad para crear un procedimiento de arbitraje sobre una base de clase, PAGA, conjunta, colectiva y/o representativa, ni para otorgar alivio a una clase o grupo de empleados en un solo procedimiento de arbitraje.

Cualquier disputa con cualquier parte que surja de o de alguna manera relacionada con la solicitud de empleo del Empleado y el empleo con la Empresa debe ser sometida a arbitraje vinculante dentro del estatuto de limitaciones aplicables prescrito por la ley. La parte que desee presentar una reclamación legal que esté regida por este Acuerdo deberá iniciar el procedimiento de arbitraje, a menos que las partes acuerden lo contrario por escrito. Con la excepción de un honorario de presentación que no excederá el costo de presentar una reclamación comparable ante un tribunal estatal o federal, la Empresa pagará los honorarios y costos del Árbitro, y cada parte pagará sus propios honorarios y costos de abogados. Sin embargo, el Árbitro puede otorgar costos y/o honorarios de abogados a la parte que prevalezca en la medida permitida por la ley y seguirá cualquier requisito estatutario aplicable con respecto a un premio de honorarios y costos de abogados.

Las partes tendrán permiso para llevar a cabo descubrimientos como lo proporcione(n) el(los) estatuto(s) estatal(es) aplicable(s). En ausencia de tal(es) estatuto(s), las partes deberán seguir los procedimientos de descubrimiento establecidos por JAMS. De conformidad con el Código de Procedimiento Civil de California ("California Code of Civil Procedure"), las partes acuerdan que el árbitro tendrá autoridad para emitir citaciones de descubrimiento para deposiciones de terceros, incluyendo citaciones para la producción de documentos. Dentro de los 30 días siguientes a la conclusión del arbitraje, el Árbitro emitirá una opinión escrita que establezca la base factual y legal para la decisión del Árbitro. El Árbitro tendrá el poder y la discreción para otorgar a la parte que prevalezca todos los daños proporcionados por la ley aplicable.

Divisibilidad. Si alguna disposición de este Acuerdo se considera inválida o inejecutable, será eliminada del Acuerdo y el resto de la disposición y del Acuerdo seguirán siendo completamente ejecutables. Si alguna disposición de este Acuerdo se considera en conflicto con una disposición obligatoria de la ley aplicable, la disposición en conflicto de este Acuerdo será modificada automáticamente para cumplir con la ley aplicable.

Cada una de las partes reconoce que han entrado en este Acuerdo con pleno conocimiento y entendimiento de sus términos, y no han confiado en ningunas promesas o representaciones distintas a las contenidas aquí. Cada una de las partes reconoce que se le ha dado la oportunidad de buscar el consejo de un abogado con respecto a los términos de este Acuerdo en la medida en que esa parte lo considere necesario.

Cada parte reconoce que está renunciando a su derecho a un juicio ante un tribunal o jurado al entrar en este Acuerdo. Además, las partes entienden que este Acuerdo no cambia el estado de empleo a voluntad del Empleado con la Empresa. La decisión del Empleado de continuar el empleo con la Empresa después de recibir este Acuerdo constituirá la aceptación del Empleado de los términos de este Acuerdo incluso si este Acuerdo no ha sido firmado por cualquier motivo.

Fecha

Escriba el Nombre del Empleado(a)

Firma del Empleado(a)

Fecha

Escriba el Nombre del Representante del Empleado(a)

Firma del Representante del Empleado(a)

Titulo del Representante del Empleador