

BRINKER INTERNATIONAL PAYROLL COMPANY, L.P.

SOLICITUD DE EMPLEO

En cumplimiento con las leyes Federales y Estatales sobre igualdad de oportunidades laborales, los candidatos son considerados para puestos sin ser discriminados en base a su raza/color, religión, sexo, nacionalidad, ciudadanía, edad, discapacidad, estado civil, estado de veterano/militar, o cualquier otra consideración hecha ilegal por las leyes federales, estatales, o locales aplicables.

Esta solicitud debe llenarse por COMPLETO para ser considerado para empleo. Escriba "N/A" si la información no es aplicable. Si bien se aceptan currículos, estos no deben presentarse en lugar de la información solicitada abajo.

POR FAVOR ESCRIBA EN LETRAS DE IMPRENTA

Primer nombre	Inicial del segundo nombre	Apellido	N° de seguro social u otro N° de identificación	Fecha de hoy
Dirección actual:	Calle/Casilla	Apart. #	Ciudad	Estado CÓD. POSTAL
Dirección permanente:	Calle/Casilla	Apart. #	Ciudad	Estado CÓD. POSTAL
Núm. de teléfono durante el día	Núm. de teléfono residencia	Otro núm. de teléfono (<input type="radio"/> Beeper <input type="radio"/> Celular <input type="radio"/> Otro _)		
()	()	()		
¿Para qué cargo está postulando?			Fecha en que estaría disponible para el empleo	
¿Cuál es la cantidad mínima de dinero que espera ganar? \$ _____/hora \$ _____/semana				

1. Si se le contrata, ¿puede presentar evidencia de que tiene la capacidad legal para trabajar en los Estados Unidos? *(La prueba de identidad y autoridad legal para trabajar en los Estados Unidos son condiciones para poder trabajar en este país.)* Sí No
2. Si es contratado, ¿puede presentar prueba de que tiene la edad para trabajar legalmente en este estado?.. Sí No
3. ¿Tiene la edad legal para servir bebidas alcohólicas en este estado? Sí No
4. Como adulto, ¿ha sido condenado por un delito grave o declarado culpable por algún delito grave cuya sentencia no haya sido anulada, eliminada, revocada, dejada sin efecto o desestimada por el tribunal o que haya tenido como resultado su derivación a un programa de recuperación? *(Los postulantes en California, Connecticut, District of Columbia, Georgia, Hawaii, y Massachussets y Washington deben leer la información en la última página de esta solicitud ANTES de contestar esta pregunta.)* Sí No

El haber sido condenado no necesariamente descalifica a un candidato para un empleo. Factores tales como la edad y la época del crimen, la gravedad y la naturaleza de la ofensa, la rehabilitación, y la relación con el empleo serán considerados al tomar cualquier decisión laboral. Si su respuesta es "sí", explique las circunstancias asociadas con dicha ofensa, incluso el lugar, fecha, nombre del tribunal, etc.

5. ¿Ha postulado alguna vez a empleo en Chili's, Maggiano's, On The Border, u otro restaurante de Brinker? Sí No
Si la respuesta es sí, ¿en cuál restaurante? _____
¿Cuál fue el resultado? _____
6. ¿Cuántos trabajos ha tenido en los últimos dos años? 0 1 2 3 4 o más
7. ¿Alguna vez ha sido despedido de un trabajo? Sí No
Si la respuesta es "sí", ¿de cuántos trabajos ha sido despedido? 1 2 3 4 o más
8. Desea trabajar: Tiempo parcial (_____ horas por semana) Tiempo completo (_____ horas por semana)

9. ¿Actualmente tiene un trabajo en el que intenta continuar? Sí No

10. Por favor indique los días que **PUEDE** trabajar en la tabla que se presenta a continuación. **Especifique lo más temprano y lo más tarde que PUEDE trabajar.** No se olvide de tomar en cuenta el tiempo de viaje a y desde otras obligaciones (por ej. Deportes, clases, reuniones, etc.) Es obligatorio llegar a tiempo a su trabajo.

	LUNES	MARTES	MIÉRC.	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOM.
Hora más temprano que puede comenzar							
Hora más tarde que puede salir							

11. ¿Tiene un medio de transporte confiable al y desde el trabajo los días y horas que está disponible? Sí No

12. ¿Está disponible para trabajar los días feriados y fines de semana? Sí No

13. Podríamos ofrecer capacitación en días y a horas que usted tiene otras obligaciones. ¿Es su horario flexible de modo que pueda asistir a la capacitación? Sí No

14. ¿Está en la escuela o planea estarlo o tomar cursos mientras trabaja acá? Sí No

15. Si tiene otras obligaciones o compromisos que podrían afectar su horario (por ejemplo, planes de viaje), indique las fechas y horas específicas cuando no estará disponible. *(Puede omitir cualquier información que indique características protegidas legalmente, tal como la edad, raza/color, religión, sexo, nacionalidad, ciudadanía, edad, discapacidad, estado civil, estado de veterano/militar.)* _____

16. Educación

	Nombre y ubicación de la escuela	Fechas que asistió	Último año completado	Asignatura principal/Especialidad	Diploma recibido
Escuela secundaria		(Por favor deje en blanco.)	Grado: 9 10 11 12	(Por favor deje en blanco.)	
Universidad /Otro		Desde ____ / ____ Mes Año Hasta ____ / ____ Mes Año			

17. ¿Acepta no divulgar en las instalaciones de la Compañía información de terceros que de algún modo se relacionen con la industria de los restaurantes y no revelar ninguna información confidencial tanto de la Compañía como de terceros?..... Sí No

18. ¿Leyó una descripción del cargo que le interesa? Sí No
 ¿Entiende los requisitos del trabajo?..... Sí No

19. ¿Puede realizar las funciones fundamentales requeridas por el trabajo que está solicitando, ya sea con o sin espacio adecuado?..... Sí No

20. Referencias personales (que no sean familia directa):

Nombre	Número de teléfono	Cantidad de años que se conocen	Parentesco

21. Antecedentes de trabajo (Enumere sus últimos tres trabajos.)

	Trabajo actual o más reciente	Trabajo previo	Trabajo previo
Nombre de la compañía			
Dirección			
Cargo			
Funciones de trabajo (describa)			
¿Manejaba dinero en efectivo?	<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No	<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No	<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No
Nombre y cargo del supervisor directo			
Núm. de teléfono del supervisor directo			
Fechas de empleo	____ / ____ a ____ / ____ Mes Año Mes Año	____ / ____ a ____ / ____ Mes Año Mes Año	____ / ____ a ____ / ____ Mes Año Mes Año
Cantidad habitual de horas trabajadas por			
Razón de la terminación			
Sueldo semanal	\$ _____ \$ _____ Inicial Final	\$ _____ \$ _____ Inicial Final	\$ _____ \$ _____ Inicial Final
Es posible que nos contactemos con todos los empleadores, incluso su empleador actual, para verificar la información que proporcione.	¿Podemos contactarnos con su empleador actual antes de hacerle una oferta de empleo? <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No	¿Podemos contactarnos con su empleador anterior antes de hacerle una oferta de empleo? <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No	¿Podemos contactarnos con su empleador anterior antes de hacerle una oferta de empleo? <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No

Los postulantes en California, Connecticut, District of Columbia, Georgia, Hawaii, Massachusetts y Washington deben leer la siguiente información ANTES de contestar la pregunta 4:

California: No identifique condenas según el Código de Salud y Seguridad de California §§11357(b) o (c), 11360(b) (previamente subdivisión (c) de la sección 11360), 11364, 11365 ó 11550 relacionadas con infracciones de marihuana ocurridas dos o más años antes de la fecha de la solicitud.

Connecticut: No es obligatorio que los solicitantes divulguen arrestos, cargos penales o condenas cuyos registros hayan sido borrados conforme a la sección 46b-146, 54-76o o 54-142a. Los expedientes penales sujetos a eliminación conforme a la sección 46b-146, 54-76o o 54-142a son expedientes relacionados con una determinación de delincuencia o que un niño era miembro de una familia con necesidades de servicio, una adjudicación como ofensor juvenil, un cargo criminal que haya sido desestimado o anulado, un cargo penal por el cual se decidió que la persona no era culpable o una condena por la cual la persona recibió un perdón absoluto. Una persona cuyos antecedentes penales hayan sido borrados conforme a la sección 46b-146, 54-76o o 54-142a será considerada como que nunca ha sido detenida dentro del significado de los estatutos generales con respecto a los procesos borrados y puede declararlo bajo juramento.

District of Columbia: No dé información sobre una condena ocurrida más de diez (10) años antes de la fecha de esta solicitud.

Georgia: No dé información sobre ninguna condena que sea considerada como "liberación por ofensor sin antecedentes penales" bajo el Código §42-8-63 de Georgia.

Hawaii: No conteste esta pregunta por ahora. Sólo tendrá que contestarla si recibe una oferta condicional de empleo.

Massachusetts: Un postulante para empleo con un expediente sellado archivado ante el comisionado de libertad condicional puede responder "no record" (no hay expediente) con respecto a una consulta en este documento en relación con arrestos previos, comparecencias al tribunal penal o condenas. Un postulante para empleo con un expediente sellado archivado ante el comisionado de libertad condicional puede responder "no record" (no hay expediente) con respecto a una consulta en este documento en relación con arrestos previos o comparecencias al tribunal penal. Además, un postulante para empleo puede responder "no record" con respecto a una consulta en relación a arrestos previos, comparecencias ante el tribunal o adjudicaciones en todos los casos de delincuencia o como menor con necesidad de servicios que no produzcan una condena criminal.

Washington: No dé información sobre una condena ocurrida más de diez (10) años antes de la fecha de esta solicitud.

NOTIFICACIONES PARA CANDIDATOS DE CIERTOS ESTADOS:

Nota a los postulantes de Rhode Island:

En Rhode Island está prohibido fumar en áreas cerradas dentro de los lugares de empleo.

La Compañía se rige por los Capítulos 29 a 38, Título 28 de las Leyes Generales de Rhode Island y, por lo tanto, está cubierta por la ley estatal de compensación de trabajadores por accidentes de trabajo.

Nota a los solicitantes de Massachusetts:

En Massachusetts es ilegal requerir o administrar una prueba de detección de mentiras como condición de empleo o de continuación de empleo. Un empleador que viole esta ley estará sujeto a sanciones criminales y a responsabilidad civil.

Nota a los solicitantes de Maryland

SEGÚN LAS LEYES DE MARYLAND, UN EMPLEADOR NO PUEDE REQUERIR O EXIGIR, COMO CONDICIÓN DE EMPLEO, POSIBLE EMPLEO O CONTINUACIÓN DE EMPLEO, QUE UN INDIVIDUO SE SOMETA A UNA PRUEBA DE DETECCIÓN DE MENTIRAS O PRUEBA SIMILAR. UN EMPLEADOR QUE VIOLE ESTA LEY CULPABLE DE DELITO MENOR Y ESTÁ SUJETO A UNA MULTA MÁXIMA DE \$100.

Firma de los candidatos de Maryland

POR FAVOR LEA LO SIGUIENTE CON ATENCIÓN Y FIRME ABAJO

Certifico que estoy capacitado para realizar todas las obligaciones del cargo que estoy solicitando. Además, declaro que la información proporcionada en esta Solicitud es correcta y que cualquier declaración u omisión falsa justificará mi descalificación o despido del empleo.

Por la presente autorizo a la Compañía a realizar cualquier investigación necesaria con respecto a mis antecedentes (incluso consultas sobre mi persona, empleadores previos o actuales, escuelas y otras personas, instituciones o empresas, y verificación de expedientes de vehículos motorizados, expedientes de tribunal y expedientes legales) en relación con el cargo al que estoy postulando y en la medida permitida por las leyes federales, estatales y locales. Acepto completar los formularios de autorización requeridos para la investigación de mis antecedentes. Por la presente libero a todas las partes de toda responsabilidad en conexión con el suministro y uso de dicha información. Aceptaré una prueba de consumo de sustancias prohibidas, si fuese permitido legalmente, a cargo de la Compañía. (Los resultados de cualquier prueba de consumo de sustancias prohibidas pueden, si concuerdan con la ley pertinente, utilizarse en la toma de decisiones con respecto al empleo, incluso decisiones relativas a la contratación o continuidad en el empleo.)

Entiendo y acepto que esta Solicitud de empleo no crea un contrato o garantía de empleo. Entiendo y acepto que si soy contratado, mi empleo es "A VOLUNTAD", lo que significa que mi empleo no es por un período de tiempo definido y que la Compañía o yo puedo terminar la relación de empleo con o sin motivo en cualquier momento, con o sin notificación anticipada. Entiendo que sólo el CEO (Gerente General) puede cambiar la condición A VOLUNTAD de un postulante o empleado, y que sólo puede hacerlo por escrito.

Entiendo que cualquier norma o procedimiento implementado por la Compañía en caso que sea contratado no alterará mi condición de empleo A VOLUNTAD.

Entiendo que la Compañía, a su exclusiva discreción, puede cambiar sus normas de personal en cualquier momento y también puede cambiar la descripción, responsabilidades, salario y beneficios de mi cargo.

El Acuerdo de arbitraje que acompaña a esta solicitud debe ser leído y firmado para ser considerado para empleo en Brinker. Al firmar el Acuerdo de arbitraje, entiendo que no se altera la relación de empleo A VOLUNTAD.

POR LA PRESENTE ACUSO RECIBO Y ENTIENDO EL AVISO ANTERIOR Y QUE, SI SOY CONTRATADO, SERÉ UN EMPLEADO POR MI PROPIA VOLUNTAD.

FIRMA: _____

FECHA: _____

ACUERDO DE ARBITRAJE

Brinker International Payroll Company, L.P. ("Brinker") tiene disponibles ciertos procedimientos internos para la resolución amigable de cualquier queja o disputa que usted tenga en relación con su empleo. Sin embargo, si está imposibilitado de resolver cualquiera de tales demandas o disputas internamente a su satisfacción, Brinker ha provisto que la resolución de todas las disputas que surjan entre usted y Brinker se dará mediante un arbitraje formal y obligatorio ante un árbitro neutral.

Debido a, entre otras cosas, los retrasos y gastos que pueden resultar por el uso del sistema de cortes, cualquier reclamo o disputa legal o imparcial que surjan de o en conexión con el empleo, términos y condiciones de empleo, o la terminación de empleo con Brinker, se resolverá por medio de un arbitraje obligatorio en lugar de una corte legal o de equidad (sistema legal justo). El acuerdo aplica para todas las disputas que involucren derechos legalmente protegidos (esto es, estatutos locales, estatales y federales o leyes de derechos comunes) independientemente de si el estatuto fue decretado o la ley de doctrina común fue reconocida en el momento en que este acuerdo fue firmado. Este acuerdo no limita la habilidad de un empleado para completar cualquier remedio administrativo externo (tal como el EEOC).

Este Acuerdo de Arbitraje sustituye a una forma de resolución de controversias legítima (arbitraje) por otra (litigio), con esto renunciando a cualquier derecho de cualquiera de las partes a tener una controversia resuelta en tribunales. Esta situación no involucra la renuncia, de parte de cualquiera de las partes, a cualquier beneficio, protección o defensa estatutaria sustantiva o proveniente de la ley común.

Normas del Arbitraje:

El proceso de arbitraje se llevará a cabo en o cerca a la ciudad donde trabajó.

Cada parte tiene el derecho a ser representada por un abogado durante todo el proceso de arbitraje a su propio costo. Cada parte será responsable por sus propios honorarios y gastos, a no ser que el árbitro especifique lo contrario en la decisión arbitral final.

Una notificación escrita de su intención de arbitraje debe ser presentada por escrito dentro del estatuto de limitaciones aplicable. La notificación deberá incluir: (1) el nombre, la dirección y el número de teléfono de todas las partes; (2) los nombres, direcciones y los números de teléfono de todos los asesores; (3) una breve declaración sobre la naturaleza de la controversia, incluyendo todas las demandas interpuestas; (4) el monto en controversia y (5) la reparación buscada. La notificación deberá ser enviada al: Asesor General, Brinker International, 6820 LBJ Freeway, Dallas, TX 75240, EE.UU.

El demandado deberá responder por escrito dentro de los treinta (30) días laborales desde la recepción de la notificación para el arbitraje.

Dentro de los diez (10) días laborales después de eso, ambas partes deberán presentar entre ellos una lista de tres (3) árbitros calificados. Un árbitro debe ser calificado en legislación laboral y en las otras áreas del derecho hechas referencia en la notificación.

Un árbitro será elegido dentro de los treinta (30) días laborales después de eso. Si las partes no pueden llegar a un acuerdo, ellos deberán presentar lo obrado (notificación, contestación, etc.) y una lista de árbitros a la Asociación Americana de Arbitraje (AAA, por sus siglas en inglés) para que se elija un árbitro calificado. La AAA puede elegir un individuo que no se encuentre en las listas de ninguna de las partes.

Las Normas Federales de Procedimiento Civil y las Normas Federales de Evidencia serán aplicadas durante el proceso de arbitraje a no ser que sean modificadas por mutuo acuerdo entre las partes, o por el árbitro.

El descubrimiento (interrogatorios, producción de documentos y testimonios), según lo autorizado por el árbitro, comenzará desde la selección del árbitro y deberá ser completada dentro de los seis (6) meses a partir de esa fecha. El marco de tiempo puede ser modificado por acuerdo mutuo, o por el árbitro.

El árbitro deberá escuchar el caso no más de cuarenta y cinco (45) días laborales después de que el descubrimiento sea completado.

Las partes pueden presentar documentos y un escrito de refutación o cualquier otra presentación que el árbitro decida.

Dentro de los veinte (20) días del cierre de la audiencia, el árbitro deberá emitir una decisión escrita y un laudo (si hubiere) haciendo referencia a las razones para haber concluido en tal decisión y laudo. La decisión será final y vinculante a ambas partes, sus sucesores, ejecutores, administradores, herederos y causahabientes, y podrá ser ingresada y ejecutada en cualquier juzgado de jurisdicción competente. Los procedimientos para hacer cumplir, confirmar, modificar o revocar la decisión serán controlados por y conducidos en conformidad con la Ley Federal de Arbitraje 9 U.S.C. Sec. 1 y sig. o la legislación estatal aplicable.

Al firmar en la parte inferior, yo afirmo que he leído el Acuerdo de Arbitraje arriba mencionado y acepto resolver todas las disputas que surjan entre mi persona y Brinker a través de un arbitraje formal y obligatorio como se especifica arriba. También comprendo y acepto que el Acuerdo de Arbitraje no cambia ni altera mi estado de trabajo voluntario.

FIRMA DEL SOLICITANTE

FECHA