

AVISO

A TODOS LOS SOLICITANTES DE EMPLEO

Cualquier persona ("**Candidato**") que desee ser empleada o que desee estar al servicio de Turner Industries Group, L.L.C., Turner Specialty Services, L.L.C., Turner Industrial Maintenance, L.L.C., y/o cualquier otra compañía o afiliada con nuestra empresa (en adelante: la "**Empresa**") debe leer y firmar el siguiente Acuerdo de Resolución de Disputas antes de que presente una solicitud de empleo. **LA EJECUCIÓN O FIRMA DEL ACUERDO NO GARANTIZA EL EMPLEO CON LA EMPRESA.** Usted puede, en este momento, detener el proceso de solicitud y tomarse su tiempo para revisar y estudiar el contenido de este documento y decidir si desea proseguir más tarde. Sin embargo, si usted desea continuar con el proceso de solicitud y si desea optar a estar al servicio de la Empresa tiene que completar ahora el presente Acuerdo y entregarlo con su solicitud de empleo. Todos los Candidatos contratados el 01 de enero de 2017 o después están obligados a firmar la aceptación del siguiente Acuerdo de Resolución de Disputas de conformidad con las leyes estatales aplicables.

El éxito de nuestra Empresa está basado en gran parte en la competencia, dedicación y esfuerzo de todos sus Empleados. La Empresa ha tratado siempre a sus Empleados con respeto y ha reconocido que cada Empleado es un contribuyente al éxito de la Empresa. Siempre hemos confiado en que cualquier problema o desacuerdo o queja que pueda surgir en el ambiente laboral se resuelva rápida y justamente, de forma amigable, entre el Empleado y su supervisor. Sin embargo, si el Empleado no está satisfecho con el resultado de las conversaciones con su supervisor, entonces debe dirigir sus quejas a un director del Departamento de Recursos Humanos o bien llamar al teléfono de tarifa gratis 1-800-288-6503 y preguntar por un supervisor del Departamento de Relaciones con Empleados. Cuando estos procedimientos internos no resuelven el problema, la Empresa ha preparado e implementado un proceso que es una alternativa al litigio tradicional en corte; es un Acuerdo de Resolución de Disputas entre la Empresa y sus Empleados (en adelante: abreviado "**DRA**"). Este proceso para llegar a un acuerdo en disputas está orientado a alcanzar un resultado significativo y justo y a reducir los gastos y demoras de tiempo tradicionalmente asociados con litigaciones legales en corte.

La Empresa expresamente prohíbe cualquier represalia contra un Empleado por haber participado en estos procesos de disputas. Si el Empleado cree haber sido víctima de alguna venganza, debe informar inmediatamente a su supervisor, al Departamento de Recursos Humanos (número de teléfono tarifa gratis 1-800-626-1735) o al Departamento de Relaciones con Empleados. El Árbitro no tendrá autoridad para añadir o modificar las leyes existentes o para modificar las condiciones de empleo. Aunque el Acuerdo de Resolución de Disputas establece un programa obligatorio para resolver los conflictos de trabajo, dicho Acuerdo no cambia "a voluntad" su situación en el empleo o el derecho de la Empresa a disciplinar o terminar a cualquier Empleado.

Acuerdo de Resolución de Disputas ("DRA")

En virtud de este documento, ambos, el Empleado y la Empresa, acuerdan resolver todos los reclamos, disputas o controversias que surjan en las relaciones laborales entre ellos exclusivamente por medio del arbitraje administrado por la Asociación Americana de Arbitraje ("AAA") según sus reglas y procedimientos de mediación (las "Reglas"). Dichas reglas, sujetas a enmiendas, están disponibles en el Internet de la AAA (www.adr.org). Además, copias de las normas están disponibles en el Departamento de Recursos Humanos y/o en el Departamento de Relaciones con Empleados. Algunos, pero no todos, ejemplos de los tipos de reclamaciones cubiertas por este DRA son: salarios no pagados; pago de horas extra u otra compensación; discriminación o acoso sobre la base de raza, sexo, edad, origen nacional, religión, discapacidad o cualquier otra clase protegida; incumplimiento de contrato; venganza (incluyendo, sin limitación, acciones de represalia); despido injusto; demandas sobre planes de beneficios; quejas por difamación; y reclamaciones derivadas de estatutos o reglamentos aplicables a Empleados o aplicables a relaciones laborales, tales como las leyes de Derecho Civil (título VII y § 1981), de discriminación por edad, por discapacidades, de derechos por ausencia familiar, condición médica, la ley de discriminación por embarazo o genética. Otros ejemplos de reclamaciones y controversias afectan a leyes de igualdad salarial; igualdad de empleo y re-empleo; fuerzas uniformadas; la ley nacional de relaciones laborales, de seguridad y de salud; la jubilación de Empleados; ley de seguridad de ingresos y la ley de estándares laborales justos; así como de todas las reclamaciones derivadas de cualquier Estado o ley de empleo[s].

Controversias no cubiertas por este DRA pueden ser reclamos o acciones i.) buscando beneficios en virtud de leyes estatales de compensación o subsidio por desempleo; ii.) beneficios sujetos a litigación obligatoria sujeta al plan de beneficios del Empleado; iii.) para imponer o ejecutar un arbitraje dispuesto en virtud de este DRA; o iv.) por el Empleado y/o la

Empresa para desagravio provisional y/o preliminar o por otra emergencia hasta el momento en que un Árbitro pueda ser nombrado. Tal alivio temporal adoptado por un tribunal será respetado por ambas partes hasta que un Árbitro haya sido debidamente designado. Este DRA no afecta o limita los derechos del Empleado a presentar cargos en cualquier agencia gubernamental de Estados Unidos, federal o estatal, incluyendo pero sin limitación la Comisión de Igualdad de Empleo, la Junta Nacional de Relaciones Laborales, el Departamento de Justicia y el Departamento de trabajo.

Salvo que se disponga expresamente en este documento, la Empresa y el Empleado renuncian a todos los derechos a recurrir a juicio en corte, sea por un tribunal, juez, magistrado o jurado, en todos y cualquier reclamo entre ellos. La circunstancia de cada Empleado es única para él o ella. Y como este DRA pretende resolver una controversia lo antes posible, el Árbitro no tendrá autoridad para consolidar o unir las reclamaciones de otros Empleados en un solo proceso, ni de ejecutar decisiones de acción colectiva o representativa, o concesiones de alivio a una clase o grupo de Empleados. Cualquier reclamación en nombre de otros Empleados se mantendrá y decidirá bajo las reglas de la AAA como reclamaciones individuales. En resumen, Empleado y Empresa renuncian expresamente a cualquier derecho, reclamación o privilegio para formar, constituir o unirse a una clase o acción colectiva para ser adjudicados en virtud de este DRA, o para instituir reclamaciones arbitrales en conformidad con este DRA en nombre de cualquier clase o grupo de individuos.

En tanto sea práctico, y sujeto a lugares y fechas disponibles con la AAA, el arbitraje se celebrará en o cerca de la ciudad en la que trabaja el Empleado, o en la ciudad en la que últimamente fue Empleado por la Empresa. El Empleado o la Empresa puede apelar a una corte de distrito de Estados Unidos en donde el arbitraje ha tenido lugar; sin embargo, tales derechos de apelación serán limitados en virtud de las provisiones 9 U.S.C. § 10 de la Ley Federal de Arbitraje. Dicha apelación se presentará dentro de los cuarenta y cinco (45) días de la decisión o fallo del Árbitro.

Un Árbitro deberá: i) tener conocimiento y experiencia en el área del empleo relacionado con leyes sujetas al arbitraje; y ii) deberá haber sido previamente designado y aceptado como Árbitro en un caso de AAA similar sancionado por procedimiento de arbitraje. El Empleado y la Empresa pagarán, respectivamente, sus propios gastos y cuotas administrativas según la normativa de la AAA que corresponden a los conflictos laborales. Bajo ninguna circunstancia la Empresa o el Empleado será obligado a pagar honorarios o gastos incurridos por la otra parte, a menos que así lo obligue la sanción arbitral.

Consistente con el propósito original de acelerar al máximo el proceso de arbitraje, el Árbitro tiene autoridad para considerar y decidir rápidamente sobre mociones dispositivas como, por ejemplo, desestimar o anular sumarios de juicio con arreglo a las normativas número 12 y 56 de las Reglas Federales de Procedimiento Civil. El Árbitro deberá emitir por escrito las razones usadas en apoyo de cualquier decisión en tales mociones dispositivas. Todas esas razones serán emitidas por escrito y notificadas a ambas partes no menos de veintiún (21) días antes de cualquier audiencia de arbitraje. El Árbitro podrá emitir citaciones judiciales para obligar la comparecencia de testigos y la producción de documentos. El Árbitro tendrá la autoridad exclusiva para resolver cualquier controversia relativa a la interpretación, aplicabilidad o exigibilidad del DRA, incluyendo, pero sin limitación, cualquier reclamo debido a que alguna parte de este DRA pueda ser inválida, nula o anulable. Investigación será generalmente limitada en cualquier arbitraje bajo este DRA. A falta de evidencia mostrando necesidad sustancial para investigación adicional, el Árbitro limitará el proceso de investigación a una combinación de 25 interrogatorios y solicitudes de documentos y a 2 deposiciones por cada parte litigante.

Sujeto a la disponibilidad administrativa y de fechas de la AAA, se prevé que la audiencia de arbitraje se celebrará dentro de los 180 días después del nombramiento del Árbitro. Empleado y Empresa aceptan que este DRA será exigible con arreglo a e interpretado de acuerdo con las disposiciones de la Ley Federal de Arbitraje y, en la medida aplicable, las leyes sustantivas del Estado en donde se presentó la reclamación. La parte que inicie un arbitraje con la AAA deberá notificar a la otra parte directamente y sin demora. La notificación al Empleado será enviada a su última dirección personal conocida según los registros de la Empresa. La notificación a la Empresa será enviada al Abogado General, Turner Industries Group, LLC, 8687 United Plaza Blvd., Baton Rouge, Louisiana 70809.

Si un Empleado o la Empresa presenta un pleito en corte en lugar de una demanda de arbitraje bajo el DRA dentro del tiempo permitido por la ley aplicable para la presentación de una demanda y más tarde es ordenado por la corte someter la controversia a arbitraje de conformidad con este DRA, el Empleado o la Empresa deberá iniciar el arbitraje dentro de 120 días antes de la fecha final de la orden del Tribunal, a menos que el Tribunal establezca un plazo más largo o más corto. No presentar la demanda de arbitraje en el plazo requerido será suficiente para anular la demanda de la parte demandante.

Si alguna disposición de cualquier normativa, de estas Reglas o de este DRA es declarada por el Árbitro, o por cualquier Tribunal de jurisdicción competente, ser ilegal, inválida o inaplicable, dicha disposición será anulada o modificada de tal manera que el resto del DRA o el Reglamento pueda ser implementado en la mayor medida permitida por la ley. Todos los restantes términos continuarán en pleno vigor y efecto.

El procedimiento arbitral y la decisión del Árbitro serán confidenciales. Ni el Empleado ni la Empresa pueden divulgar públicamente los términos de cualquier decisión arbitral, a menos que: i) Así lo autorice por escrito la otra parte; ii) Lo requiera un tribunal para testificar; iii) Lo requiera por ley el Internal Revenue Service (IRS) con respecto a impuestos, o cualquier otra entidad de Gobierno; o iv) Sea requerido para cumplir o imponer la decisión arbitral o de un tribunal de jurisdicción competente. El Árbitro podrá emitir órdenes de protección en respuesta a una solicitud por cualquiera de las partes o por un testigo de terceros. Estas órdenes de protección pueden incluir, pero no se limitan a, el cierre del registro o la audiencia de arbitraje, en todo o en parte, para proteger la privacidad, secretos comerciales, información de propiedad y otros derechos legales de las partes o de los testigos.

Para los efectos del ámbito del DRA, "Empresa" incluye también a empresas centrales, subsidiarias y empresas relacionadas, específicamente incluyendo Turner Industries Group, L.L.C. ["TIG"], Servicios Especializados de Turner, L.L.C. ["TSS"], Mantenimiento Industrial Turner, L.L.C. ["TIM"] y cualquier nombre comercial y presuntos empleadores conjuntos o cualquier otro individuo o corporación co-demandados o acusados, así como sus respectivos funcionarios, directores, gerentes y Empleados (actuales y anteriores).

Empleado y Empresa entienden que cualquier y toda reclamación y disputa cubierta por este DRA debe ser sometida a arbitraje y que ninguna de las partes puede presentar demanda en un tribunal. Si el Empleado o la Empresa presenta una demanda por tales reclamos o disputas, incluyendo, sin limitación, los derivados del empleo, la otra parte puede utilizar este DRA para solicitar de un tribunal que desestime la demanda y que imponga un arbitraje obligatorio conforme a lo dispuesto en este DRA. El proceso de resolución de controversias descrito en este DRA sobrevivirá la terminación o cese de empleo del Empleado. Este DRA suplementa aspectos y normativas tratados en el Manual de Empleo de la Empresa.

Este DRA puede ser modificado o terminado por la Empresa 30 días después de haberlo notificado por escrito al Empleado. Cualquier modificación o terminación se aplicará sólo al futuro y no podrá implementarse retroactivamente a ningún reclamo o disputa que esté ya pendiente en arbitraje iniciado por cualquiera de las dos partes.

Este DRA se regirá por las leyes del Estado en donde un arbitraje deba ser presentado, excluyendo conflictos o elección de reglas legales. Ambas partes reconocen que este DRA evidencia relaciones que afectan comercio interestatal. No obstante la disposición en la frase anterior con respecto a la aplicabilidad del Derecho sustantivo, todo arbitraje seguido conforme a los términos de este DRA se regirá por la Ley Federal de Arbitraje (9 U.S.C. Secs. 1-16).

Aviso especial: Este DRA y las normativas referenciadas en este documento son importantes provisiones que afectan a los derechos legales de los Empleados y de la Empresa. El Empleado debe leerlas y comprenderlas; y, si lo desea, debe consultar con su personal consejero legal o abogado, a su costo, antes de presentarse a su trabajo después de la fecha de efectividad de estas normas (1 de Enero del 2017). El hecho de presentarse al trabajo en dicha fecha efectiva o después evidenciará que el Empleado está de acuerdo con y ha aceptado todas las provisiones de este acuerdo o DRA.

Imprimir Nombre del Candidato

Firma del Candidato

Últimos cuatro dígitos de su Social Security o ETIN

