



Aviso a los Empleados Actuales y Nuevos*

Cualquier persona (“Empleado”) que desee convertirse o seguir siendo Empleado de Turner Industries Group, L.L.C., Turner Specialty Services, L.L.C., Turner Industrial Maintenance, L.L.C., Turner Industries Energy Services LLC, y/o de cualquier otra empresa relacionada o afiliada (en forma conjunta, la “Empresa”) deberá leer y aceptar obligarse por el siguiente Acuerdo de Resolución de Disputas como condición de empleo. Si usted es un Empleado nuevo (incluidos los Empleados contratados nuevamente), puede detener el proceso de contratación en este momento y tomar el tiempo de revisar el Acuerdo de Resolución de Disputas presentado a continuación. Sin embargo, deberá firmar el Acuerdo de Resolución de Disputas si desea continuar el proceso de contratación. Si es un Empleado actual, deberá firmar el siguiente Acuerdo de Resolución de Disputas para seguir como Empleado de la Empresa. Todos los Empleados de la Empresa contratados a partir del 1 de enero de 2023 deberán aceptar el Acuerdo de Resolución de Disputas presentado a continuación¹. Incluso si usted no firma el Acuerdo de Resolución de Disputas, estará obligado por él en conformidad con las leyes estatales aplicables si acepta o mantiene un empleo con la Empresa a partir del 1 de enero de 2023.

Este Acuerdo de Resolución de Disputas controlará y se relacionará a su empleo actual, así como a un empleo anterior o futuro con la Empresa. Usted está sujeto al presente Acuerdo de Resolución de Disputas una vez que lo firme o se obligue de otra forma al aceptar o continuar con su empleo en la Empresa, acuerda que será ejecutable contra usted y la Empresa, ahora y cada vez que la Empresa lo contrate de nuevo en el futuro. Usted y la Empresa rechazan y renuncian específicamente a cualquier reclamo, derecho o sugerencia de que la falta de firma de este Acuerdo de Resolución de Disputas en relación con empleo anterior, actual o futuro, es una defensa al argumento de que este Acuerdo de Resolución de Disputas es completamente ejecutable.

Introducción

El éxito de nuestra Empresa está basado en gran parte en la capacidad, dedicación y esfuerzo de sus Empleados. La Empresa siempre ha tratado a sus Empleados con respeto y reconoce a cada Empleado como persona importante que aporta al éxito de la Empresa. Esperamos que los problemas o las disputas en el lugar de trabajo se puedan resolver en forma rápida y equitativa, normalmente mediante conversaciones informales entre usted y su supervisor. Si no se siente cómodo presentando su queja a su supervisor, deberá comunicarse con el gerente de Recursos Humanos correspondiente. También puede llamar sin costo al 1-800-288-6503 y preguntar por el Departamento de Relaciones Laborales. Cuando los procedimientos internos no resuelven el problema, la Empresa ha implementado para todos los Empleados una alternativa obligatoria al litigio tradicional en forma del presente Acuerdo de Resolución de Disputas. El Acuerdo de Resolución de Disputas tiene como objetivo lograr

* Este Aviso en español fue traducido de la versión en inglés titulada “Notice to New and Current Employees”. En caso de inconsistencias de contenido o interpretación entre ambas versiones, las Partes se regirán y obligarán por la versión en inglés.

¹ Salvo donde esté específicamente indicado, cualquier versión anterior del Acuerdo de Resolución de Disputas seguirá vigente hasta el 31 de diciembre de 2022 (el “DRA antes de enero de 2023”). Salvo donde esté específicamente indicado, cualquier reclamo que surja el 31 de diciembre de 2022 o antes de dicha fecha estará sujeto al DRA de antes de enero de 2023.

un resultado justo y equitativo y pretende reducir las demoras y los costos asociados con los litigios tradicionales.

La Empresa prohíbe expresamente cualquier represalia contra un Empleado por haber participado en estos procesos de resolución de disputas. Si usted cree haber sido víctima de represalias, por favor informe inmediatamente a su supervisor, al Departamento de Recursos Humanos, al número de la línea directa para Empleados (1-800-626-1735) o al Departamento de Relaciones Laborales. El Árbitro no tendrá la facultad de agregar, enmendar o modificar el Acuerdo de Resolución de Disputas o de cambiar su estado de empleo “*at will*” (a la voluntad de las partes). Aunque el Acuerdo de Resolución de Disputas establece un programa obligatorio para la resolución de disputas en el lugar de trabajo, no cambia su estado de empleo “*at will*” (a la voluntad de las partes) ni el derecho de la Empresa de aplicar medidas disciplinarias o de despedirlo a usted o a cualquier Empleado.

ACUERDO DE RESOLUCIÓN DE DISPUTAS **(“DRA”, por sus siglas en inglés)**

Tanto el Empleado como la Empresa acuerdan resolver todos los reclamos, disputas o controversias que surjan de o en relación con el empleo del Empleado con la Empresa exclusivamente mediante arbitraje vinculante que será administrado por la Asociación Americana de Arbitraje (la “AAA”). Ambas partes aceptan resolver sus reclamos de acuerdo con el Reglamento de Arbitraje en materia de Empleo y Procedimientos de Mediación de la AAA (el “Reglamento”). El Reglamento está disponible en el sitio web de la AAA (www.adr.org). Además, se pueden obtener copias del Reglamento en el Departamento de Recursos Humanos y/o Departamento de Relaciones Laborales. Algunos ejemplos de varios tipos de reclamos cubiertos por el DRA incluyen: salarios no pagados; horas extras u otras formas de remuneración; discriminación, acoso o represalias por motivos de raza, sexo, edad, origen nacional, religión, discapacidad, identidad de género, orientación sexual o cualquier otra clase protegida; incumplimiento de contrato o de convenio; represalias (incluidas, sin limitación, acciones de represalia por reclamos de indemnización por accidentes y/o enfermedades laborales) (*workers’ compensation*); despido injusto; reclamos por beneficios y planes de beneficios, incluidos los reclamos presentados por un empleado en representación de un plan de beneficios para los empleados de Turner, a menos que se incluya en forma separada un proceso obligatorio del plan para la resolución de disputas; reclamos basados en el derecho consuetudinario (*common law*) o agravios, incluida la difamación; y reclamos derivados de las leyes o regulaciones aplicables a los empleados o las relaciones laborales, tales como las Leyes de Derechos Civiles (*Civil Rights Act*) (Título VII y § 1981), la Ley contra la Discriminación por Edad en el Empleo (*Age Discrimination in Employment Act*), la Ley para Estadounidenses con Discapacidades (*Americans with Disabilities Act*) (según modificaciones) (Títulos I y III), la Ley de Permiso Médico y Familiar (*Family and Medical Leave Act*), la Ley contra la Discriminación por Embarazo (*Pregnancy Discrimination Act*), la Ley contra la Discriminación por Información Genética (*Genetic Information Nondiscrimination Act*), la Ley de Igualdad de Pago (*Equal Pay Act*), la Ley de Derechos de Empleo y Reempleo de los Servicios Uniformados (*Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act*), la Ley Nacional de Relaciones Laborales (*National Labor Relations Act*), la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional (*Occupational Safety and Health Act*), la Ley de Seguridad de los Ingresos de Jubilación de los Empleados (*Employee Retirement Income Security Act*), la Ley de Normas Razonables de Trabajo (*Fair Labor Standards Act*) y la Ley de Equidad de Informes de Crédito (*Fair Credit Reporting Act*), así como todos los reclamos que surjan de cualquier ley laboral a nivel estatal y/o local.

Disputas no cubiertas por el DRA son reclamos o acciones que i) solicitan beneficios en

conformidad con las leyes o los reglamentos estatales relacionados a los reclamos de indemnización por accidentes y/o enfermedades laborales (*workers' compensation*) o subsidio de desempleo (*unemployment compensation*), ii) solicitan beneficios para empleados que están sujetos a litigios obligatorios y/o la resolución de disputas en el plan correspondiente de beneficios para empleados, iii) imponen el arbitraje obligatorio o el cumplimiento de un laudo arbitral en virtud del presente DRA, y/o iv) piden la imposición de mandatos judiciales temporales y/o preliminares, o cualquier otro mandato judicial y/o equitativo presentado por el Empleado y/o la Empresa, hasta que se designe a un Árbitro. Además, este DRA no se aplica a los reclamos sujetos y/o regidos por un convenio colectivo (*collective bargaining agreement*) (“CBA”) que establece la resolución de disputas que surgen del CBA aplicable, a menos que el CBA se refiera específicamente al presente DRA y lo acepte. Cualquier mandato judicial temporal dictado por un tribunal vinculará a las partes hasta que un Árbitro debidamente nombrado tome otra acción. Este DRA no afecta ni limita el derecho de un Empleado de presentar un reclamo ante una agencia administrativa a nivel federal o estatal o con otra agencia de gobierno, incluyendo, sin limitación, la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (*Equal Employment Opportunity Commission*), la Junta Nacional de Relaciones Laborales (*National Labor Relations Board*), el Departamento de Justicia de los Estados Unidos (*United States Department of Justice*), la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (*Occupational Safety and Health Administration*), la Administración de Salud y Seguridad de Minas (*Mine Safety and Health Administration*) y/o el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (*United States Department of Labor*).

El 3 de marzo de 2022, el Presidente firmó la ley titulada en su traducción al español “Ley de 2021 para poner fin al arbitraje obligatorio de la agresión sexual y del acoso sexual” (*Ending Forced Arbitration of Sexual Assault and Sexual Harassment Act of 2021*), según modificaciones (la “Nueva Ley”). La Nueva Ley se aplica a cualquier Empleado con un reclamo basado en una disputa de acoso sexual² y/o una disputa de agresión sexual³ a partir del 3 de marzo de 2022. De acuerdo con la Nueva Ley, una persona que presenta un reclamo por una disputa de acoso sexual y/o una disputa de agresión sexual que surja a partir del 3 de marzo de 2022 podrá someter, a su discreción, la disputa a los tribunales o al arbitraje conforme al DRA. Todos los otros reclamos y disputas especificados en el DRA que no sean disputas de acoso sexual y/o disputas de agresión sexual que surjan a partir del 3 de marzo de 2022 seguirán sujetos al arbitraje obligatorio, según lo establecido en el DRA y hasta el punto máximo permitido por la ley.

Salvo lo expresamente establecido en el presente documento, la Empresa y el Empleado renuncian expresamente a todos los derechos a un juicio en un tribunal ante un juez, magistrado y/o jurado en relación con todos sus reclamos. Como cada Empleado tiene diferentes objetivos y el DRA pretende resolver disputas lo más rápido posible, el Árbitro no tendrá la autoridad para consolidar o unir los reclamos de otros Empleados en un solo proceso para formar una demanda colectiva, ni podrá aprobar acciones de desagravio en pro de un grupo de empleados. Cualquier reclamo en representación de otros Empleados será decidido conforme al Reglamento como si fuera un reclamo individual. Además, el Empleado y la Empresa renuncian y rechazan todos los derechos, reclamos y/o privilegios para formar, constituir o unirse a una demanda colectiva en virtud del DRA o para presentar o instituir cualquier reclamo de arbitraje conforme al presente DRA y en representación de cualquier demanda colectiva.

² El término “disputa de acoso sexual” significa una disputa relacionada a conducta que se acusa de ser acoso sexual conforme a las leyes aplicables a nivel federal, estatal o tribal.

³ El término “disputa de agresión sexual” significa una disputa en base a un acto sexual o contacto sexual para el cual no existe consentimiento, según la definición de dichos términos en la sección 2246 del título 18 o las leyes similares aplicables a nivel federal, estatal o tribal, incluidos los casos en que la víctima no tenga la capacidad de dar su consentimiento.

En la medida que sea práctico hacerlo, y sujeto a los lugares disponibles con la AAA, el arbitraje se llevará a cabo en o cerca de la ciudad en que el Empleado actualmente trabaje o donde tuvo su último empleo con la Empresa. Si el Empleado trabajó fuera de los Estados Unidos de América y/o el reclamo surgió fuera del país, el foro (*venue*) será Baton Rouge, Luisiana. El Empleado o la Empresa puede apelar un fallo ante el Tribunal de Primera Instancia de los Estados Unidos (*United States District Court*) en el distrito en que se presentó el arbitraje. Sin embargo, se limitarán los derechos de apelación conforme a 9 U.S.C. §10(a) de la Ley Federal del Arbitraje (*Federal Arbitration Act*). La apelación deberá presentarse en un lapso de cuarenta y cinco (45) días de emitido el laudo o fallo del árbitro.

Los Árbitros deberán: i) contar con suficiente conocimiento y experiencia con el derecho laboral objeto del arbitraje; y ii) haber sido previamente designados y aceptados como árbitro en un proceso de arbitraje similar aprobado por la AAA. El Empleado y la Empresa pagarán los derechos establecidos en el Reglamento para la presentación del caso. En ninguna circunstancia estará obligado el Empleado o la Empresa a pagar los honorarios de abogado en los que incurra la otra parte, a menos que el laudo arbitral así lo establezca.

De acuerdo con el proceso acelerado del arbitraje, el Árbitro tendrá la autoridad a considerar y decidir sin demora pedimentos resolutorios (por ejemplo, para desestimar casos u ordenar juicios sumarios) en conformidad con las normas generalmente aplicables a las Reglas 12 y 56 de las Reglas Federales de Procedimiento Civil. El Árbitro deberá fundamentar por escrito el dictamen sobre pedimentos resolutorios. Se deberá notificar a ambas partes dicho fundamento por escrito en relación con la NEGACIÓN de pedimentos resolutorios con no menos de veintiún (21) días de antelación a la audiencia de arbitraje programada. El Árbitro podrá emitir citaciones judiciales que obligan la comparecencia de testigos y la entrega de documentos. El Árbitro será el único autorizado a resolver disputas relacionadas con la interpretación, aplicación o ejecución del presente DRA, lo que incluye, sin limitación, cualquier argumento de que cualquier parte del presente DRA es parcialmente nula, inválida o anulable. En general, se limita el proceso de revelación de pruebas (*discovery*) según el presente DRA. Salvo que se demuestre una necesidad importante de revelar pruebas adicionales, el Árbitro permitirá un total combinado de 25 pliegos interrogatorios y peticiones de entrega de documentos por cada parte y 2 declaraciones juradas verbales por cada parte. Las declaraciones juradas verbales de las partes no serán consideradas como si fueran por parte de la empresa (*corporate deposition*).

Sujeto a la administración de cuestiones administrativas y programación por la AAA, se prevé que la audiencia de arbitraje se llevará a cabo en un lapso de 180 días después de nombrar al Árbitro. El Empleado y la Empresa acuerdan que este DRA será ejecutable según los términos de la Ley Federal del Arbitraje y, en la medida aplicable, las leyes sustantivas del estado en que surgió el reclamo. Sin embargo, y hasta el punto máximo permitido por la ley, si el Empleado trabajó fuera de los Estados Unidos de América y/o el reclamo surgió fuera del país, la ley aplicable del presente DRA será la de Luisiana y el foro del arbitraje será Baton Rouge, Luisiana. Cualquier parte que inicie un arbitraje con la AAA notificará a la otra parte en forma directa y sin demora. Se enviará la notificación a la última dirección conocida del Empleado, según consta en los registros de la Empresa. Se debe notificar a la Empresa a la siguiente dirección: Corporate General Counsel, Turner Industries Group, LLC, 8687 United Plaza Blvd., Baton Rouge, Louisiana 70809.

Si un Empleado o la Empresa presenta una demanda en el tribunal en lugar de una petición de arbitraje conforme al DRA en un lapso permitido por la ley aplicable para presentar una demanda y

más adelante el tribunal ordena que se someta la disputa a arbitraje de acuerdo con el DRA, el Empleado/la Empresa deberá iniciar el arbitraje en un lapso de noventa (90) días de la fecha en que la orden del tribunal quede firme, a menos que el tribunal establezca un plazo más largo o corto. Si no se presenta la petición de arbitraje dentro del plazo requerido, el reclamo quedará sin efecto.

Si el Árbitro o un tribunal competente declara que algún término del Reglamento o del DRA es ilegal, inválido o inejecutable, dicho término será separado o modificado para hacer ejecutable el DRA o el Reglamento hasta el punto máximo permitido por la ley. Todas las disposiciones restantes seguirán completamente en vigor.

El proceso arbitral y el fallo del Árbitro se mantendrán confidenciales. Ni el Empleado ni la Empresa podrán divulgar en público los términos de un laudo arbitral, a menos que: i) así lo autorice por escrito la otra parte, ii) esa parte sea citada para declarar en un tribunal, iii) esa parte esté legalmente obligada a hacerlo como comunicación al Servicio de Impuestos Internos (IRS, por sus siglas en inglés) u otra entidad aplicable de gobierno, o iv) sea necesario para hacer cumplir o ejecutar un laudo arbitral en un caso presentado ante un tribunal de jurisdicción competente. El Árbitro podrá emitir órdenes de protección en respuesta a una petición de cualquiera de las partes o de un testigo. Dichas órdenes de protección podrán incluir, sin limitación, mantener confidencial el registro o la audiencia de arbitraje, ya sea total o parcialmente, a fin de proteger la privacidad, los secretos industriales, la información propietaria y/u otros derechos legales de las partes o de los testigos.

Para los fines del DRA, la “Empresa” incluirá las empresas matrices, subsidiarias y relacionadas, específicamente incluidas Turner Industries Group, L.L.C., Turner Specialty Services, L.L.C., Turner Industrial Maintenance, L.L.C., Turner Industries Energy Services, LLC, y cualquiera de sus empresas subsidiarias y empresas relacionadas. Además de determinar reclamos, disputas y controversias entre la Empresa y el Empleado, el DRA también pretende beneficiar a los clientes, planes de beneficios para empleados y supuestos empleadores conjuntos u otros co-demandados, ya sean personas físicas o jurídicas, así como sus respectivos funcionarios, directores, gerentes y empleados actuales y anteriores (cada una y/o en forma conjunta denominada(s) los “Terceros”), considerándose a cada uno un tercero beneficiario intencionado bajo el presente DRA. El acuerdo de presentar reclamos en forma individual al arbitraje obligatorio y vinculante establecido en el presente DRA se aplicará a cualquier reclamo, disputa o controversia entre el Empleado y cualquier Tercero que surja del empleo del Empleado con la Empresa y/o su acceso al lugar de trabajo del cliente de la Empresa. Cada Empleado de la Empresa que presente un reclamo, una disputa o una controversia contra un Tercero acuerda que todos los reclamos, las disputas o las controversias controladas por todos los otros términos y condiciones del DRA, lo que incluye sin limitación que el árbitro no tendrá autoridad para consolidar o unir los reclamos de otros empleados o partes con reclamos en un solo proceso, presentar una demanda colectiva o conceder remedios a un grupo de empleados. Un Tercero tendrá el derecho a hacer cumplir las condiciones de arbitraje establecidas en el presente DRA.

El Empleado y la Empresa entienden que todos los reclamos y disputas cubiertos por el DRA deben someterse a arbitraje contra la otra parte y ninguna de las partes podrá presentar una demanda en un tribunal en relación con dichos reclamos o disputas. Si el Empleado o la Empresa presenta una demanda por dichos reclamos o disputas, lo que incluye, sin limitación, aquellos derivados del empleo (ya sea actual o pasado) del Empleado, la otra parte podrá utilizar el DRA para pedir que un tribunal desestime la demanda y obligue a la otra parte a participar en un arbitraje vinculante, según lo establecido en el DRA. El DRA se mantendrá vigente después de la terminación y/o el fin de empleo del Empleado.

La Empresa podrá modificar o dar por terminado el DRA sólo después de notificar por escrito al Empleado con 30 días de antelación. Salvo donde se indique, cualquier modificación o terminación será únicamente prospectiva y no se aplicará a ninguna reclamo o disputa que surja antes de la fecha de entrada en vigor de la modificación o terminación.

Si aplica la ley estatal, el DRA se registrará por las leyes del estado en que se deba presentar el arbitraje, sin tomar en consideración las reglas sobre los conflictos de leyes. Las partes reconocen que el DRA demuestra una transacción que involucra el comercio interestatal. Sin importar el término de la frase anterior con respecto a la ley sustantiva aplicable, todo arbitraje realizado en conformidad con los términos del DRA se registrará por la Ley Federal del Arbitraje (9 U.S.C. Secs. 1-16).

El Empleado entiende y acuerda que cualquier firma electrónica o símbolo del Empleado en el DRA con la intención de firmar y aceptar el DRA de la Empresa tendrá la misma validez legal y ejecutabilidad que una firma ejecutada manualmente.

***Aviso Especial:** El DRA y el Reglamento mencionado anteriormente son documentos importantes que afectan los derechos legales del Empleado y de la Empresa. El Empleado debe leerlos y comprenderlos, y hasta podría desear consultar con un asesor legal particular por su cuenta antes de continuar el proceso de contratación, el cual evidencia su aceptación del DRA y del Reglamento.*

Nombre del Empleado en Letra de Molde: _____

Firma del Empleado: _____

Últimos cuatro dígitos del Seguro Social: _____

Fecha: _____