



Aviso a Empleados Nuevos y Actuales

Cualquier persona (“Empleado”) que desea convertirse o seguir siendo empleado de Turner Industries Group, L.L.C., Turner Specialty Services, L.L.C., Turner Industrial Maintenance, L.L.C., y/o por cualquier otra empresa relacionada o afiliada (colectivamente la “Empresa”) debe leer y firmar el siguiente Acuerdo de Resolución de Disputas como condición de empleo. Si es un empleado nuevo (incluyendo recontrataciones), puede detener el proceso de contratación en este momento y tomarse el tiempo para revisar el Acuerdo de Resolución de Disputas, que se encuentra a continuación. Sin embargo, deber firmar el Acuerdo de Resolución de Disputas si desea continuar con el proceso de contratación. Si es un empleado actual, debe firmar el siguiente Acuerdo de Resolución de Disputas si desea seguir siendo empleado de la Empresa. Todos los empleados de la Empresa contratados al partir del 01 de marzo de 2020 están obligados a aceptar el Acuerdo de Resolución de Disputas a continuación.¹ Incluso si usted no firma el Acuerdo de Resolución de Disputas, estará sujeto a él de conformidad con las leyes estatales aplicables si acepta un empleo o permanece empleado por la Empresa a partir del 01 de marzo de 2020.

Este Acuerdo de Resolución de Disputas pertenecerá y regirá cualquier empleo y cualquier futuro re-empleo con la Empresa. Una vez que ejecute o esté sujeto a este Acuerdo de Resolución de Disputas, usted acepta, reconoce y confirma que tendrá plena vigencia contra usted y la Empresa cada vez que sea empleado o re-empleado por la Empresa en una fecha futura. Usted y la Empresa específicamente dispensan, renuncian, liberan, descargan y entregan cualquier reclamo, derecho o sugerencia de que la falta de la re-ejecución de este formulario en el futuro re-empleo es una defensa a una reclamación de que este Acuerdo de Resolución de Disputas es plenamente ejecutable.

Introducción

El éxito de nuestra Empresa está basado en gran parte en la capacidades, dedicación y esfuerzo de todos sus empleados. La Empresa siempre ha tratado a sus empleados con respeto y reconoce a cada empleado como una persona importante que contribuyente al éxito de la Empresa. Esperamos que los problemas o disputas en el lugar de trabajo se puedan resolver de manera rápida y justa, por lo general a través de discusiones informales entre usted y su supervisor. Si no se siente cómodo llevando su queja a su supervisor entonces debe comunicarse con el gerente de Recursos Humanos apropiado, o puede llamar sin cargo al 1-800-288-6503 y preguntar por el Departamento de Relaciones con Empleados. Cuando los procedimientos internos no resuelven el problema, la Empresa ha implementado una alternativa obligatoria al litigio tradicional en la forma del siguiente Acuerdo de Resolución de Disputas con todos los empleados. Estos procedimientos de resolución de disputas en el Acuerdo de Resolución de Disputas tienen por objeto a un resultado significativo y justo y reducirán la demora y los costos asociados con los litigios tradicionales.

¹ Todas y cada una de las versiones anteriores de cualquier procedimiento de resolución de disputas permanecerán vigentes hasta el 29 de febrero de 2020 (“el DRA anterior a marzo de 2020”). Cualquier reclamo que surja el 29 de febrero de 2020 o antes, estará sujeto al DRA anterior a marzo de 2020.

La Empresa prohíbe expresamente cualquier represalia contra cualquier empleado porque él o ella ha participado en estos procedimientos de resolución. Si usted siente que ha sido víctima de alguna represalia, por favor informe inmediatamente a su supervisor, el Departamento de Recursos Humanos, el número de línea directa del empleado [1-800-626-1735] o el Departamento de Relaciones con Empleados. El Árbitro no tendrá autoridad para añadir, enmendar o modificar el Acuerdo de Resolución de Disputas o altera su estado de empleo a voluntad. Mientras el Acuerdo de Resolución de Disputas establece un programa obligatorio para resolver disputas en el lugar de trabajo, no cambia su estado de empleo “a voluntad”, ni el derecho de la Empresa de disciplinarlo o despedirlo a usted o a cualquier empleado.

Acuerdo de Resolución de Disputas (acrónimo en inglés “DRA”)

Tanto el Empleado como la Empresa acuerdan resolver todos y cada uno de los reclamos, disputas o controversias que surjan o estén relacionados con el empleo del Empleado con la Empresa exclusivamente mediante arbitraje vinculante que será administrado por la Asociación Americana de Arbitraje (la “AAA”) de conformidad con sus Reglas de Arbitraje Laboral y Procedimientos de Mediación (las “Reglas”). Las Reglas están disponibles en el sitio web de la AAA como enmendadas de vez de cuando (www.adr.org). Además, hay copias de las Reglas disponibles en el Departamento de Recursos Humanos y/o en el Departamento de Relaciones con Empleados. Un ejemplo de algunos, pero no todos, de los tipos de reclamos cubiertos 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; represalias (incluidas, entre otras, acciones de represalia por compensación de trabajadores); despido injusto; reclamos con respecto a beneficios y planes de beneficios, incluidos reclamos presentados por un empleado en nombre de un plan de beneficios para empleados de Turner [a menos que se proporcione un procedimiento de resolución de disputas obligatorio por separado en el plan]; quejas de ley común o reclamaciones extracontractuales como difamación; y reclamaciones derivadas de estatutos o reglamentos aplicables a empleados o aplicables a relaciones laborales, tales como las Ley de Derecho Civil (título VII y § 1981), la Ley de Discriminación por Edad en el Empleo, la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (enmendada) (Título I y Título III), la Ley de Licencia Médica y Familiar, la Ley de Discriminación por Embarazo, la Ley de No Discriminación Sobre Información Genética, la Ley de Igualdad de Pagos, la Ley Uniforme de Servicios de Empleo y Reempleo, la Ley Nacional de Relaciones Laborales, la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional, la Ley de Seguridad de Ingreso de Jubilación de los Empleados, la Ley de Normas Laborales Justas y la Ley de Informes Justos de Crédito; así como todos los reclamos que surjan de todas y cada una de la[s] ley[es] laborales estatales y/o locales.

Controversias no cubiertas por este DRA son reclamos o acciones i.) buscando beneficios de conformidad con los estatutos o reglamentos estatales de compensación para trabajadores o compensación por desempleo, ii.) para los beneficios de los empleados que están sujetos a litigios obligatorios y/o disposiciones de resolución de disputas contenidas en el documento aplicable del plan de beneficios para empleados, iii.) para imponer el arbitraje o ejecutar un laudo arbitral en virtud de este DRA, y/o iv.) por el Empleado y/o la Empresa para medidas cautelares temporales y/o preliminares, o cualquier otra medida cautelar de emergencia y/o medidas equitativas hasta el momento en que se pueda designar a un Árbitro. Cualquier medida cautelar temporal y/o cautelar dictada por un tribunal seguirá siendo vinculante para las partes

hasta tales nuevas medidas por el Árbitro debidamente designado. Este DRA no afecta ni limita el derecho de un Empleado a presentar un cargo ante una agencia administrativa federal, estatal u otra agencia administrativa gubernamental, incluyendo pero no limitado a la Comisión de Igualdad de Empleo, la Junta Nacional de Relaciones Laborales, el Departamento de Justicia y/o el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.

Salvo que se disponga expresamente en el presente documento, la Empresa y el Empleado expresamente renuncian a todos los derechos a juicio en tribunal por juez, magistrado y/o jurado en todas reclamaciones entre ellos. Las preocupaciones de cada empleado son únicas para él o ella. Debido a que este DRA pretende resolver la disputa particular lo antes posible, el Árbitro no tendrá la autoridad para consolidar o unir las reclamaciones de otros empleados en un solo procedimiento, para crear un procedimiento como una clase, colectiva o acción representativa, o para otorgar alivio a una clase o grupo de empleados. Cualquier reclamación en nombre de otros empleados se mantendrá y decidirá bajo las Reglas como reclamaciones individuales. Además, el Empleado y Empresa denuncian, renuncian, cedan todos y cada uno de los derechos, reclamos y/o privilegio para formar, constituir o unirse a una clase o acción colectiva para ser adjudicados en virtud de este DRA, o para presentar o instituir cualquier reclamo arbitral en virtud de este DRA en nombre de cualquier clase o colección de individuos

En tanto sea práctico, y sujeto a lugares disponibles con la AAA, el arbitraje se celebrará en o cerca de la ciudad en la que actualmente trabaja el Empleado, o en la ciudad en la que últimamente fue empleado por la Empresa. El Empleado o la Empresa puede apelar una decisión ante el Tribunal de Distrito de los Estados Unidos para el distrito en el que se presentó el arbitraje; sin embargo, tales derechos de apelación son y se limitarán de conformidad con 9 U.S.C. §10(a) de la Ley Federal de Arbitraje. Dicha apelación se presentará dentro de los cuarenta y cinco (45) días posteriores al laudo, decisión o fallo de un árbitro.

Los Árbitros deberán: i) tener un conocimiento y experiencia substancial en el área del empleo relacionado con leyes sujetas al arbitraje; y ii) previamente designado y aceptado como árbitro en un procedimiento similar sancionado por la AAA. El Empleado y la Empresa pagarán tasas administrativas de presentación de acuerdo con las Reglas que se refieren a disputas laborales. Bajo ninguna circunstancia se requerirá que la Empresa o el Empleado paguen los honorarios de abogados incurridos por la otra parte, a menos que se le ordene hacerlo de conformidad con un laudo arbitral.

Consistente con el propósito original de acelerar al máximo el proceso de arbitraje, el Árbitro tendrá la 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 razones detalladas en apoyo de cualquier decisión en tales mociones dispositivas. Todas razones escritas emitidas en relación con NEGACIONES de mociones dispositivas serán notificadas a ambas partes no menos de veintiún (21) días antes de cualquier audiencia de arbitraje programada. 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. Descubrimiento será generalmente limitado en cualquier arbitraje

bajo este DRA. A falta de evidencia mostrando necesidad sustancial para descubrimiento adicional, el Árbitro limitará el descubrimiento a una combinación de 25 interrogatorios y solicitudes de documentos por parte y 2 deposiciones por cada parte, ningún de los cuales se notará como una deposición corporativa.

Sujeto a administración y cuestiones de programación según gestionadas por 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 surgió el reclamo. Cualquier parte que inicie un arbitraje con la AAA deberá notificar a la otra parte directamente y sin demora. La notificación al Empleado se hará a su última dirección conocida como se refleja en los registros de la Empresa. La notificación a la Empresa deberá hacerse al Asesor General Corporativo, Turner Industries Group, LLC, 8687 United Plaza Blvd., Baton Rouge, Louisiana 70809.

Si un Empleado o la Empresa presenta una demanda 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/la Empresa deberá iniciar el arbitraje dentro de noventa (90) días a partir de la fecha en que la orden del tribunal sea definitiva, a menos que el tribunal establezca un plazo más largo o más corto. No presentar la demanda de arbitraje dentro del plazo requerido impedirá el reclamo.

Si alguna disposición de las Reglas o de este DRA es declarada por el Árbitro o por cualquier tribunal de jurisdicción competente como ilegal, inválida o inaplicable, dicha disposición será cortada o modificada de tal manera que el DRA o las Reglas puedan hacerse cumplir en la mayor medida permitida por la ley. Todas las disposiciones restantes 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 Servicio de Impuestos Internos (acrónimo en inglés IRS) o cualquier otra entidad de gobierno aplicable, o iv) sea necesario para hacer cumplir o imponer la decisión arbitral o laudo en una presentación ante 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 de aplicación de la DRA, "Empresa" incluirá la empresas matrice, subsidiarias y relacionadas, incluyendo específicamente Turner Industries Group, L.L.C., Turner Specialty Services, L.L.C., Turner Industrial Maintenance, L.L.C., y cualquiera de sus empresas subsidiarias, empresas relacionadas, clientes, planes de beneficios para empleados y supuestos empleadores conjuntos o cualquier otro co-demandado o demandado individual o corporativo, 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 contra la otra parte y que ninguna de las partes puede presentar demanda en un tribunal con respeto a dichas reclamaciones o disputas. Si el Empleado o la Empresa presenta una demanda por tales reclamos o disputas, incluyendo, sin limitación, derivados del empleo del Empleado, la otra parte puede utilizar este DRA para solicitar a un tribunal que desestime la demanda y obligue a la parte que participe en un arbitraje vinculante según lo dispuesto en este DRA. Este DRA sobrevivirá a la terminación y/o cese del empleo del empleado.

Este DRA puede ser modificado o terminado por la Empresa solo después de 30 días de notificación previa por escrito al Empleado. Cualquier modificación o terminación será prospectiva solamente y no se aplicará a ninguna reclamación o disputa que surja antes de la fecha efectiva de la modificación/terminación.

En la medida en que se aplique la ley estatal, este DRA se regirá por las leyes del estado en donde se requiera la presentación de cualquier arbitraje, excluyendo conflictos o elección de reglas legales. Las partes reconocen que este DRA evidencia una transacción que involucra comercio interestatal. No obstante la disposición en la frase anterior con respecto a la ley sustantiva aplicable, cualquier arbitraje realizado de conformidad a los términos de este DRA se regirá por la Ley Federal de Arbitraje (9 U.S.C. Secs. 1-16).

Empleado entiende y acepta que cualquier firma electrónica o símbolo del Empleado adjunto a este DRA con la intención de firmar y aceptar este DRA de la Empresa tendrá la misma validez legal y exigibilidad que una firma ejecutada manualmente.

***Aviso Especial:** Este DRA y las Reglas mencionadas anteriormente son documentos importantes que afectan los derechos legales del Empleado y de la Empresa. El Empleado debe leerlas y comprenderlas, y el Empleado desear consultar con un asesor legal privado a su propio costo antes de continuar con el proceso de contratación, lo que evidenciará la aceptación del empleado de este DRA y las Reglas.*

Nombre Impreso del Empleado

Firma del Empleado

Últimos cuatro dígitos de Social Security

Fecha