



## **Aviso a los Solicitantes de Empleo\***

Cualquier persona (“Solicitante de Empleo”) que desee que lo consideren para un empleo en 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 en cualquier otra empresa relacionada o afiliada (en forma conjunta, la “Empresa”) deberá leer y firmar el siguiente Acuerdo de Resolución de Disputas antes de presentar una solicitud de empleo. **LA FIRMA DEL ACUERDO DE RESOLUCIÓN DE DISPUTAS PRESENTADO A CONTINUACIÓN NO GARANTIZA EMPLEO CON LA EMPRESA.** 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, junto con su solicitud de empleo, si desea continuar el proceso de contratación y que lo consideren para empleo en la Empresa. Todos los Solicitantes de Empleo contratados a partir del 1 de enero de 2023 deberán aceptar el Acuerdo de Resolución de Disputas presentado a continuación. El Acuerdo de Resolución de Disputas controlará su proceso de solicitud y su empleo con la Empresa, si lo contratan.

Los siguientes términos se aplican sin importar que el Solicitante de Empleo obtenga empleo con la Empresa. Cualquier referencia a “empleado” incluye en general al Solicitante de Empleo pero, como se menciona arriba, no se garantiza empleo con la Empresa.

### **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. Si lo contratan, 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. Para los problemas no resueltos internamente, la Empresa ha implementado 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 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 Solicitante de Empleo o empleado por haber participado en estos procesos de resolución de disputas. Si usted cree haber sido víctima de represalias, por favor informe inmediatamente al número de la línea directa de la Empresa (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) si lo llegan a contratar. Aunque el Acuerdo de Resolución de Disputas establece un programa obligatorio para resolver disputas en el lugar de trabajo, el hecho de

---

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

contratarlo 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 Solicitante de Empleo como la Empresa acuerdan resolver todos los reclamos, disputas o controversias que surjan de o en relación con el empleo prospectivo del Solicitante de Empleo con la Empresa exclusivamente mediante arbitraje vinculante que será administrado por la Asociación Americana de Arbitraje (la “AAA”). Tanto el Solicitante de Empleo como la Empresa aceptan resolver sus reclamos de acuerdo con al 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](http://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 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 resolver disputas; reclamos basados en el derecho consuetudinario (*common law*) o los agravios, incluida la difamación; y reclamos derivados de las leyes o regulaciones aplicables a los empleados o a las relaciones laborales (o a la relación laboral prospectiva), 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) presenta(n) el Solicitante de Empleo y/o la Empresa con el fin de imponer mandatos judiciales temporales y/o preliminares, o cualquier otro mandato judicial y/o equitativo de emergencia 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 Solicitante de Empleo 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 sexual<sup>1</sup> y/o una disputa de agresión sexual<sup>2</sup> 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 Solicitante de Empleo 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 Solicitante de Empleo 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 Solicitantes de Empleo o empleados en un solo proceso para formar una demanda colectiva, ni podrá aprobar acciones de desagravio en pro de un grupo de Solicitantes de Empleo o empleados. Cualquier reclamo en representación de otros Solicitantes de Empleo o empleados será decidido conforme al Reglamento como si fuera un reclamo individual. Además, el Solicitante de Empleo y la Empresa rechazan y renuncian a 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.

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 Solicitante de Empleo solicitó empleo con la Empresa. Si el Solicitante de Empleo vive fuera de los Estados Unidos de América y/o el reclamo surgió fuera del país, el foro (*venue*) será Baton Rouge, Luisiana. El Solicitante de Empleo o la Empresa podrá apelar un fallo ante el Tribunal de Primera Instancia de los Estados Unidos (*United*

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

*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 Solicitante de Empleo y la Empresa pagarán los derechos establecidos en el Reglamento para la presentación del caso. En ninguna circunstancia estará obligado el Solicitante de Empleo 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 ejecutabilidad del presente DRA, lo que incluye, sin limitación, cualquier argumento de que alguna parte del presente DRA es nula, inválida o anulable. En general, se limita el proceso de revelación de pruebas (*discovery*) según los términos del 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 del nombramiento del Árbitro. El Solicitante de Empleo 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 Solicitante de Empleo vive 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 Solicitante de Empleo, 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 Solicitante de Empleo 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 Solicitante de Empleo o 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 Solicitante de Empleo 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 deba comunicarse por motivos legales con el 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, sellar el registro o mantener confidencial 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, que específicamente incluyen a 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 subsidiarias y empresas relacionadas. Además de determinar reclamos, disputas y controversias entre la Empresa y el Solicitante de Empleo, 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 a sus respectivos funcionarios, directores, gerentes y empleados actuales y anteriores (cada uno y/o en forma conjunta denominado(s) un “Tercero”), 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 Solicitante de Empleo y cualquier Tercero que surja de la solicitud de empleo del Solicitante de Empleo y/o del prospectivo empleo con la Empresa y/o del acceso del Solicitante de Empleo al lugar de trabajo del cliente de la Empresa. Cada Solicitante de Empleo 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 controlados 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 Solicitantes de Empleo o partes con reclamos en un solo proceso, presentar una demanda colectiva o conceder remedios a un grupo de Solicitantes de Empleo, empleados o personas con reclamos. Un Tercero tendrá el derecho a hacer cumplir las condiciones de arbitraje establecidas en el presente DRA.

El Solicitante de Empleo 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 u otro proceso en relación con dichos reclamos o disputas. Si el Solicitante de Empleo o la Empresa presenta una demanda por dichos reclamos o disputas, lo que incluye, sin limitación, aquellos derivados del empleo prospectivo del Solicitante de Empleo, 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 del proceso de solicitar empleo y/o empleo prospectivo del Solicitante de Empleo.

La Empresa podrá modificar o dar por terminado el DRA sólo después de notificar por escrito

a los empleados de la Empresa 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 Solicitante de Empleo entiende y acuerda que cualquier firma electrónica o símbolo del Solicitante de Empleo 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 Solicitante de Empleo y de la Empresa. El Solicitante de Empleo debe leerlos y comprenderlos, y hasta podría desear consultar con un asesor legal particular por su cuenta antes de continuar el proceso de presentar la solicitud, el cual evidencia su aceptación del DRA y del Reglamento.*

Nombre del Solicitante de Empleo en Letra de Molde: \_\_\_\_\_  
Firma del Solicitante de Empleo: \_\_\_\_\_  
Últimos cuatro dígitos del Seguro Social: \_\_\_\_\_  
Fecha: \_\_\_\_\_