

**TMC**  
**POLIZA DE RESOLUCION DE**  
**DISPUTAS**

(Marzo 24, 2011)

Comenzando Abril 1, 2008 (la "Fecha Efectiva"), TMC sus afiliados y compañías relacionadas implementaran esta Poliza para la Resolución de Disputas (la "Poliza"), la cual establece procedimientos para seguir una queja en arbitraje involucrando una disputa que surja de o en cualquier forma relacionada a su empleo con TMC. Por favor lea toda la información contenida en este paquete. Si tiene usted alguna pregunta acerca de la Poliza, por favor contacte al Vicepresidente de Recursos Humanos al 1-888-836-5151. A cambio del acuerdo de TMC para resolver disputas de empleo con usted bajo los términos y condiciones de esta Poliza, y como una condición de empleo continuo, esta Poliza aplicara a todos los empleados actuales y futuros. Los empleados deberán firmar y regresar el Reconocimiento del Empleado dentro de cinco (5) días hábiles después de recibir esta Poliza.

Al continuar o comenzar empleo después de la Fecha Efectiva de esta Poliza, usted está de acuerdo que esta Poliza será el único medio para resolver esas disputas de empleo descritas en la Sección B, la cual inicia en la página 2. Adicionalmente, al firmar y regresar el Reconocimiento, usted reconoce que usted ha recibido la información relacionada a esta Poliza, y usted entiende que la Poliza y esas disputas de empleo descritas de aquí en adelante deberán ser resueltas de acuerdo a los términos de la Poliza. Nada contenido en este documento o cualquier documento referido a en este documento puede ser interpretado a alterar su estatus de empleo a voluntad. Previniendo que esta Poliza no altera ningún estatus de empleo a voluntad, los derechos de ambos TMC y sus empleados a terminar la relación de empleo en cualquier momento, por cualquier razón, con o sin previo aviso, han sido protegidos y preservados.

## **A. ARBITRAJE - LA LLAVE A LA POLIZA DE RESOLUCION DE DISPUTAS**

Con la esperanza de proporcionar un mejor mecanismo para resolver disputas entre TMC y sus empleados, TMC ha implementado esta Poliza. La ventaja principal de la Poliza es que involucra el arbitraje. El Arbitraje es un método menos formal para resolver problemas que puedan surgir entre un empleador y empleado. Bajo esta Poliza, un empleador y empleado involucrados en una disputa se sentarán juntos con una tercera persona neutral conocido como árbitro y presentarán sus argumentos. Ningún jurado está presente. El árbitro puede entrevistar testigos y revisar documentos. Antes del arbitraje, puede ser conducido el descubrimiento por el cual TMC y el empleado intercambien información con el fin de saber más acerca de las preocupaciones de cada uno en la disputa. Finalmente, la decisión del árbitro, la cual es final y obligatoria. Puede ser hecha cumplir o separada a través de una corte como lo permite la Regla 15 de la Sección G de esta Poliza (ver página 11).

Una ventaja clave del arbitraje es que el árbitro resuelve la disputa del empleo. Bajo la poliza de TMC el árbitro es seleccionado de una lista proporcionada por la Asociación de Arbitraje Americana ("AAA"), una organización que proporciona servicios de arbitraje a empleados y empleadores. Los árbitros de AAA conducirán todas las audiencias del arbitraje bajo la Poliza de TMC como es delineado en esta Poliza.

## **B. ¿QUE ESTA CUBIERTO POR LA POLIZA DE RESOLUCION DE DISPUTAS?**

La Poliza cubrira todas las disputas que surjan de su relation con TMC (colectivamente referidas de aqui en adelante como "Quejas"), sin importar ya sea que dicha disputa pertenezca a eventos que tomaron lugar antes de la Fecha Efectiva e incluyendo, pero no limitado a lo siguiente:

- Quejas de agravio, las cuales incluyen quejas que involucran quejas de negligencia, negligencia total, infligir ansiedad emocional intentional, difamacion, calumnia, invasion de privacidad, asalto y quejas involucrando dafio corporal ilicito o danos a su propiedad o reputacion por la cual compensation pueda ser obtenida;
- Cualquier queja basada en poliza publica; quejas involucrando discrimination de empleo prohibida o acoso de cualquier forma, incluyendo, pero no limitada a, raza, color, sexo, edad, discapacidad, religion, u origen national;
- Quejas de represalia (incluyendo, pero no limitadas a, quejas bajo las leyes federal, estatal o locales que prohíben la represalia en contra de empleados quienes han hecho reclamos de discrimination o acoso, leyes estatales que prohíben la represalia en contra de empleados quienes han sido lastimados en el trabajo y o presentan una queja de beneficios de compensation de trabajadores y leyes federales, estatales o locales de "soplones");
- Quejas con respecto a salarios y otra compensation debida bajo el Acta de Estandares de Trabajo Justo (incluyendo quejas bajo el Acta de Pago Equitativo), incluyendo, pero no limitado a, quejas por no pago o pago de salarios y tiempo extra a destiempo y quejas por deducciones inapropiadas, compensaciones, o asignaciones de salarios, embargos, y bonos; violaciones del Acta de Derechos de Empleo y Reempleo de Servicios Uniformados de 1994; violaciones al Acta de Permiso Medico y Familiar; violaciones al Acta de Notificación Ajuste y Reentrenamiento de Trabajadores;
- Otras quejas por violation de constitution, estatuto, ordenanza o regulation, federal, estatal o local;
- Quejas relacionadas a lastimaduras en el trabajo si, por cualquier razon, dichas quejas se encuentran que no son dentro del alcance de quejas compensables a traves del sistema de compensation de trabajadores aplicable;

<sup>1</sup> Como se explica en el siguiente parrafo de esta Sección B, no obstante, esta Poliza no debera aplicar a esas Quejas en las cuales un empleado ha presentado un cargo administrativo o procedimiento civil, *por ejem.*, demanda, antes de la Fecha Efectiva.

- Quejas que surjan de o de alguna manera relacionadas a beneficios proporcionados o cualquier rechazo de beneficios solicitados de acuerdo a cualquier plan de beneficios del empleado si, por cualquier razon, dichas quejas se encuentran que no estan dentro del alcance de quejas requeridas a ser arbitradas de acuerdo a dicho plan de beneficios del empleado; y
- Cualquier queja de incumplimiento de contrato o cualquier violation a las provisiones de esta Poliza.

Quejas las cuales NO son cubiertas por esta Poliza y las cuales deben ser seguidas en sus foros apropiados son quejas de beneficios de desempleo; quejas de beneficios de compensation de trabajadores; quejas de TMC, sus afiliados o asignados, remedio equitativo por orden de la corte (incluyendo, pero no limitado a, quejas por competencia desleal o el uso de divulgation de secretos no autorizados o information confidencial); quejas bajo el Acta de Relaciones Laborales Nacional; quejas bajo el Acta de Seguridad de Ingreso de Retiro del Empleado; quejas por TMC o sus empleados hechas para y seguidas por los oficiales que hacen cumplir la ley apropiados; Quejas por las cuales el empleado ha presentado un cargo administrativo o procedimiento civil, *por ejem.*, demanda, antes de la Fecha Efectiva; y dichas quejas por las cuales la ley federal, estatal o local expresamente prohíben la adjudication por la via del arbitraje.

Demandas de grupo deberan solo ser permitidas despues del acuerdo de todas las partes del grupo. En el evento que las partes acuerden permitir las quejas bajo esta Poliza como demanda de grupo, las Reglas Federales de Procedimiento Civil deberan aplicar a la certification y administration de la demanda de grupo. Si las partes elijen no proceder como demanda de grupo, cada empleado o TMC, como pueda ser el caso, debera ser requerido a seguir cualquier queja en base individual bajo esta Poliza.

**Al buscar, continuar o empezar empleo despues de la Fecha Efectiva, usted esta de acuerdo que esta Poliza debera ser su remedio exclusivo para desafiar acciones de empleo v buscar remediar todas las quejas cubiertas por esta Poliza.** Al acordar, usted esta tambien renunciando a su derecho de buscar cualquier otro remedio para aquellas quejas cubiertas por esta Poliza fuera de los procedimientos de arbitraje y queja establecidos por esta Poliza. En otras palabras, usted mantiene su derecho a afirmar todas las quejas que usted pudiera ordinariamente hacer valer en contra de TMC, pero usted renuncia a su derecho de hacer valer y buscar un remedio para esas quejas cubiertas por esta Poliza en cualquier foro (incluyendo cortes federales y estatales y cualquier juicio de jurado en esas cortes) otras que las creadas por esta Poliza. **Adicionalmente, mientras usted es libre de presentar un cargo con una agencia administrativa alegando una queja cubierta por esta Poliza, al continuar o comenzar su empleo despues de la Fecha Efectiva, usted ha renunciado a su derecho de cualquier recuperacion por esas quejas cubiertas por esta Poliza otra que la recuperacion prevista bajo los term in os de esta Poliza, ya sea o no que usted de hecho reciba una recompensa por sus quejas bajo los procedimientos establecidos en esta Poliza.** Esta Poliza incluyendo sus provisiones para el arbitraje final y obligatorio de todas las disputas entre TMC y usted, deberan permanecer en efecto mas alia de la terminacion de cualquier empleado que haga valer sus quejas que surjan de su empleo con TMC.

En consecuencia, todas las referencias al "empleado" contenidas dentro de la Poliza y Reglas deberán incluir empleados anteriores, así como también aquellos en permiso de ausencia. Además, y a cambio del acuerdo de TMC para considerar solicitantes de empleo, todas las referencias a "empleado" dentro de la Poliza deberán también incluir a solicitantes de trabajo. Finalmente, ya que esta Poliza intenta simplificar y expedir la resolución de todas las quejas relacionadas al trabajo entre TMC y usted, ambos usted y TMC acuerdan que donde se identifiquen quejas en Esta Section sean hechas valer en contra de TMC y/o cualquier otro empleado(s) pasado de TMC para conducir surgiendo de o relacionadas al empleo del empleado quejoso, aquellas quejas deberán ser seguidas bajo los términos y condiciones de esta Poliza.

## **C. COMO USAR LA POLIZA DE RESOLUCION DE DISPUTAS**

TMC quiere tratar a todo empleado, sin importar su posición, con respeto y de una manera justa. Es importante que cualquier problema de empleo que usted tenga sea resuelto tan rápido y justamente como sea posible. En consecuencia, **si esta teniendo un problema relacionado al trabajo, esto es lo que usted deberá hacer:**

**Paso 1:** Su supervisor inmediato está típicamente en la mejor posición para ayudarlo a encontrar una solución a un problema relacionado al trabajo. Por esta razón, usted deberá normalmente dirigir todas sus preguntas o problemas a su supervisor. Una queja bajo esta Poliza deberá ser iniciada por un empleado completando una "Forma de Queja del Empleado" (la cual puede ser obtenida del Departamento de Recursos Humanos o a través del Intranet de TMC) y someter la forma completada a su supervisor. Su supervisor revisará la Forma de Queja del Empleado y le aconsejará de su decisión dentro de catorce (14) días calendario de su recibo de la Forma de Queja del Empleado. **NOTA: En casos que involucren el despido de un empleado, el empleado afectado deberá empezar en el Paso 3. Adicionalmente, si un empleado ha reportado alegato de acoso de acuerdo con la Poliza de Anti-Acoso de TMC y seguido sus preocupaciones a través de todas las avenidas previstas bajo la Poliza de Anti-Acoso, el empleado deberá empezar este proceso en el Paso 5. Finalmente, si usted está empleado como el Presidente/Director Ejecutivo, deberá empezar el proceso en el paso 5. Relacionadamente, si usted es un empleado que reporta directamente al Presidente/Director Ejecutivo, *por ejem.*, Vicepresidente de Finanzas, Vicepresidente de Operaciones, Vicepresidente de Recursos Humanos, Vicepresidente de Cumplimiento Corporativo, Gerente de Comunicaciones, Secretaria de la Mesa, o Asistente Administrativo o en una posición que reporta directamente a dicha posición, usted deberá iniciar una queja en el Paso 1 y después si es necesario, Paso 5.**

**Paso 2:** Si usted no ha alcanzado una resolución adecuada a su problema después de hablar con su supervisor, o si usted siente que no puede discutir el problema con su supervisor, usted deberá completar la Forma de Queja del Empleado al supervisor de su supervisor. **Si usted tiene cualquier pregunta con respecto a la persona a quien usted deberá someter su**

**Forma de Queja del Empleado, por favor contacte al Vicepresidente de Recursos Humanos al 1-888-836-5151.** El supervisor de su supervisor revisara la Forma de Queja del Empleado y le informara de su decision dentro de catorce (14) dfas calendario del recibo de la Forma de Queja del Empleado.

**Paso 3:** Si usted está insatisfecho con la decisión del supervisor de su supervisor del Paso 2, contacte al Vicepresidente de Recursos Humanos dentro de catorce (14) días después de la fecha que usted recibió la decisión del Paso 2: si falla en hacerlo dentro de este periodo de tiempo le prevendrá de mas participación en el proceso de queja y le prohibirá la participación en la Fase de Arbitraje de esta Poliza. Después de saber de usted, un Comité revisará su Forma de Queja del Empleado y la decisión del supervisor de su supervisor. El Comité revisará la queja del empleado cuando llegue al paso 3 del proceso de resolución de disputas internas, y si lo encuentra necesario él/ella puede solicitar una junta con usted. Después de revisar la Forma de Queja del Empleado, la decisión del Paso 2 y, posiblemente, la junta con usted, el Comité hará una recomendación con respecto a su queja, la cual será comunicada a usted por escrito dentro de catorce (14) días calendario de haber recibido su Forma de Queja del Empleado.

**Paso 4:** Si el problema no ha sido resuelto a su satisfacción despues de haber recibido la decision por escrito del Paso 3, usted puede elegir apelar esta decision al Presidente/Director Ejecutivo. El Presidente/ Director Ejecutivo tendra catorce (14) dias candelario para revisar su apelacion.

**Paso 5:** Después de recibir la decisión de apelación del Presidente/Director Ejecutivo, si usted no está satisfecho con la decisión, usted puede invocar la Fase de Arbitraje de esta Política al llenar la sección de “Solicitud de Arbitraje” de la Forma de Queja del Empleado y entregarla al Vicepresidente de Recursos Humanos. **La Solicitud de Arbitraje deberá ser recibida por el Vicepresidente de Recursos Humanos no más tarde de catorce (14) días calendarios después de la fecha de la decisión por escrito del Paso 3 o 4.** Si usted no **entrega** la Solicitud de Arbitraje al **Vicepresidente de Recursos Humanos dentro de este periodo de tiempo, la consideración adicional a su queja terminará** y su derecho a participar en la Fase de Arbitraje se **perderá**. Siguiendo la **entrega** a tiempo de la forma de Solicitud de Arbitraje, la Fase de Arbitraje **procederá** como sigue:

<sup>2</sup> Ya que la estructura de administración de TMC difiere dependiendo del programa por el cual, o la ubicación en la cual, un individuo es empleado, es imposible identificar al "supervisor del supervisor" por puesto de trabajo. Por ejemplo, un individuo empleado como maestro del programa Head Start sera típicamente supervisado (por propósitos del Paso 1) por el Director del Centro, y el "supervisor del supervisor" (por propósitos del Paso 2) sera típicamente el Administrador Regional. Un individuo empleado en la oficina corporativa de TMC como contador puede ser supervisado (por propósitos del Paso 1) por su Jefe de Departamento, y el "supervisor del supervisor" (por propósitos del Paso 2) sera típicamente el Vicepresidente de Finanzas.

(a) Usted empieza el proceso pagando una cuota de \$125. En circunstancia

extraordinarias, y despues de ser solicitado por el empleado en la "Solicitud de Arbitraje" TMC puede no cobrar la cuota.

- (b) TMC contactara AAA y a cualquier otra persona necesaria
- (c) AAA le proporcionara a usted y a TMC los nombres de candidatos neutrales para servir como arbitros de su queja.
- (d) Usted y TMC alternativamente removeran los nombres hasta que quede un solo arbitro.
- (e) Descubrimiento sera conducido como es declarado en las Reglas de la Fase de Arbitraje de la Poliza de Resolucion de Disputas.
- (f) Una fecha de arbitraje que sea conveniente sera seleccionada para usted y TMC.
- (g) Todos los arbitrajes seran sostenidos en el area metropolitana en la cual el empleado trabaje primordialmente, una area metropolitana que las partes acuerden mutuamente o, si las partes no pueden ponerse de acuerdo, en la capital del estado en el cual este localizado el principal lugar de trabajo del empleado.
- (h) Una audiencia de arbitraje sera llevada a cabo, una decision final y obligatoria sera hecha, y usted recibira una copia de la decision del arbitro con respecto a su queja.

**Todos los empleados que inicien una queja y/o arbitraje bajo esta Poliza deben hacerlo dentro del periodo de tiempo previsto bajo los estatutos de limitaciones estatales o federates para la queja traida; en otras palabras, los empleados deben participar en el Paso 1 (o cualquier otro Paso como sea apropiado bajo las circunstancias descritas arriba) dentro del periodo de tiempo previsto por los estatutos de limitaciones estatal o federal que gobiernen la queja del empleado. La elaboration de la queja dentro de este periodo es un requerimiento para cualquier procedimiento de arbitraje bajo esta Poliza. Fallar en iniciar una queia dentro del periodo aplicable resultara en la perdida del derecho a participar en los procedimientos permitidos bajo esta Poliza v. en consecuencia, resultara en la perdida del derecho a buscar una resolucion de la preocupacion.**

Adicionalmente, no obstante TMC ha acordado resolver cualquier disputa, incluyendo disputas de empleo, con empleados a traves de esta Poliza, esta Poliza no debera en ninguna forma ser considerada como, o tener el efecto de, limitar la prerrogativa de la administracion a manejar los negocios a traves de la implementacion de polizas que, a traves de su sola discretion, encuentre necesario. Si un empleado tiene una disputa con la aplicacion de cualquier Poliza, el/ella puede buscar una resolucion como es permitido por esta Poliza, pero TMC no debera ser requerido a buscar ratificacion o aprobacion de decisiones de poliza a traves de esta Poliza antes de la implementacion, y esta Poliza no debera ser interpretada asi como para permitir la revocation o cambio de polizas implementadas por la administracion. Desde luego, un arbitro debera tener la autoridad para encontrar que esa poliza tiene un impacto discriminatorio o que esa poliza fue aplicada de una manera discriminatoria, y ordenar

dicha ayuda como pueda ser permitida por la ley. Finalmente, donde TMC tenga una disputa con un empleado, empezara la resolucio n de su queja en el Paso 5 llenando y sometiendo una Forma de Solicitud de Arbitraje al Vicepresidente de Recursos Humanos quien notificara al empleado afectado proporcionadole una copia de la Forma completada; en tal caso, el empleado no sera requerido de pagar la cuota.

Si TMC falla en adherirse a las fechas identificadas en los Pasos 1, 2 o 3, el empleado afectado debe dar aviso por escrito al Vicepresidente de Recursos Humanos de la falla de TMC de adherirse a la fecha establecida y proporcionar catorce (14) di'as calendario para responder a la queja del empleado. La falla de TMC de adherirse a las fechas identificadas en esta Poliza no debera ser juzgada como una renuncia de TMC a solicitar el arbitraje de la queja(s) del empleado afectado donde TMC tome accion dentro del tiempo proporcionado siguiendo el aviso por escrito del empleado como esta previsto en este parrafo.

En el evento que TMC y el empleado sean capaces de resolver el motivo de la queja en cualquiera de los Pasos identificados de aqui en adelante, incluyendo la resolucio n antes de la audiencia de arbitraje (ya sea a traves de la mediation requerida o de otra manera), las partes deberan identificar los terminos de la resolucio n en el espacio proporcionado en la Forma de Queja del Empleado o a traves de acuerdo de arreglo que preve la liberacion de cualquier queja relacionada a o surgiendo de el asunto que hizo la base de la queja.

## **D. COSTOS DE LA POLIZA DE ARBITRAJE PARA LA RESOLUCION DE DISPUTAS**

Ya que esta Poliza de Resolucio n de Disputas esta disenada para ahorrar tiempo y dinero a ambos el empleador y el empleado, el proceso de solicitar arbitraje ha sido hecho simple a proposito. Con el fin de iniciar la Fase de Arbitraje de la Poliza, usted, como empleado, debe pagar \$125 de cuota de presentation de queja, a menos que TMC renuncie a la cuota como se dice en el Paso 4 (a) (ver pagina 5). TMC pagara entonces todas las cuotas remanentes y otros costos del procedimiento de arbitraje, *por ejem.*, las cutas del arbitro y la cuota administrativa de AAA, sujeto a su derecho a solicitar reembolso de esos montos como parte prevalente. Este acuerdo de pagar por todos los costos y cuotas asociadas con el arbitraje no incluye ningun costo o cuota relacionada a la contratacion de un abogado que represente al empleado en el procedimiento excepto como esta previsto en la Section E, abajo. Adicionalmente, los costos asociados con o relacionados a enfrascarse en cualquier forma de descubrimiento permitido bajo esta Poliza deberan ser pagados por la parte que incurra en esos costos, no obstante la parte prevalente puede buscar recobrar los costos como lo permiten las Reglas Federales de Procedimiento Civil.

## **E. REPRESENTACION POR UN ABOGADO**

Los empleados estan permitidos a contratar un abogado que los represente durante la Fase de Arbitraje, sin embargo, generalmente no se requiere que participe un abogado. Si usted contrata un abogado para asistirlo en el arbitraje, usted debe pagar sus propias cuotas legates, no obstante el arbitro puede conceder a la parte prevalente (ya sea TMC o usted) cuotas de abogado razonables como parte de la decision final donde lo permita la ley. Ademas, usted debe proporcionar aviso a TMC como es requerido por las Reglas del nombre, direccion, telefono y numero de fax de su abogado.

## **F. REPRESALIAS PROHIBIDAS**

Toda la documentación y correspondencia perteneciente a cualquier queja o arbitraje surgida a traves de esta Poliza sera mantenida separada de su expediente personal. Adicionalmente, usted no necesita preocuparse de represalias en su contra por tomar ventaja de esta Poliza. TMC ha creado esta Poliza para proporcionar una justa y menos costosa alternativa a otros metodos a traves los cuales empleadores y empleados tipicamente resuelven sus disputas. Usted no sera disciplinado o de ninguna manera expulsado por usar esta Poliza. Sin embargo, usted debera entender que usted puede ser disciplinado por razones no relacionadas a su queja bajo la Poliza y a pesar del hecho de que usted pueda estar involucrado en arbitraje de una queja bajo esta Poliza. Si usted cree que ha habido represalias en su contra por hacer valer una queja como esta previsto en esta Poliza, usted debera contactar al representante de Recursos Humanos apropiado o al Vicepresidente de Recursos Humanos.

## **G. REGLAS DE LA FASE DE ARBITRAJE DE LA POLIZA DE RESOLUCION DE DISPUTAS**

(1) Dentro de catorce (14) dias calendario de someter una Solicitud de Arbitraje al Vicepresidente de Recursos Humanos y pagar la cuota de procesamiento, la parte que desee invocar la Fase de Arbitraje de la Poliza de Resolution de Disputas debe someter al Vicepresidente de Recursos Humanos o a un abogado designado por TMC, la forma "Descripcion de Disputa" completada con suficiente detalle para informar a TMC del tipo de disputa, los nombres, direcciones, y numeros de telefono de cualquier individuo con conocimiento de la disputa, que usted cree resolverfan la disputa y el nombre, direccion y numero de telefono de el abogado de la parte, si hay alguno. **Falla de someter la forma de Descripcion de Disputa a tiempo resultara en la perdida del derecho a invocar la Fase de Arbitraje de la Poliza.** El tiempo limite para someter una descripcion por escrito puede ser extendido por el arbitro por lo que el/ella considere una buena razon.

(2) Todas las disputas sometidas a la Fase de Arbitraje seran resueltas por un solo arbitro. El arbitro debera ser elegido de un panel de arbitros potenciales proporcionado por AAA de acuerdo con el procedimiento siguiente: AAA dara al empleado y TMC una lista de nueve (9) arbitros candidates. El empleado y TMC intentaran primero en acordar como seleccionar al arbitro. Si las partes no pueden acordar como seleccionar al arbitro, las partes alternativamente removeran los nombres de la lista de arbitros candidatos hasta que quede un (1) nombre. La determination de cual parte removerd el primer nombre sera hecha por el empleado. El nombre del aibitro elegido

sera sometido a AAA dentro de catorce (14) dias calendario del recibo de la forma Descripcion de Disputa del empleado.

(3) El drbitro debera ser autorizado para ejercitar solo los poderes especificamente delineados en esta Poliza y para decidir la disputa de acuerdo con las leyes aplicables. El arbitro no debera tener ninguna autoridad para modificar los poderes concedidos a el/ella por las Reglas de la Fase de Arbitraje de la Poliza. Cualquier conflicto entre las reglas y procedimientos de AAA y aquellos declarados en esta Poliza deberan ser resueltos en favor de estas Reglas.

- (a) El arbitro debera tener la autoridad exclusiva para determinar la arbitrabilidad de cualquier disputa la cual el empleado o el empleador crean sea sujeto de esta Poliza.
- (b) El arbitro debera tener la autoridad exclusiva para resolver cualquier disputa relacionada a la interpretation, aplicabilidad, o formation de la Poliza, incluyendo pero no limitada a cualquier queja todo o parte de la Poliza en nula o anulable. El aibitro debera tener la autoridad bajo este sub-parrafo para revisar (de una manera consistente con el intento de las partes) cualquier termino o provision encontrada por el arbitro a ser invalida o, donde dicha revision sea imposible, para separar dicho termino o provision, y por medio de eso permitir que las provisiones remanentes de esta Poliza se hagan cumplir.
- (c) El arbitro debera tener la autoridad para escuchar y determinar en pre-audiencias de disputa y esta autorizado para tener conferencias de pre-audiencia por telefono o en persona como el aibitro juzgue necesario. El arbitro debera tambien decidira en cualquier mocion para juicio breve sometido ya sea por el empleado o TMC y debera aplicar los estandares gobernando dichas mociones bajo la Regla Federal del Procedimiento Civil 56. El tiempo para presentar dicha mocion debera ser determinado por el arbitro. El arbitro decidira en dichas mociones al menos diez (10) dfas calendario antes de la fecha programada de la audiencia final.
- (d) El arbitro debera tener la autoridad para poner una sancion apropiada bajo la Regla Federal del Procedimiento Civil por la falta de cumplimiento de una parte con cualquiera de las Reglas de Arbitraje. Dichas sanciones pueden incluir, pero no estan limitadas a, la desestimacion de la solicitud de arbitraje de la parte con prejuicio de volver a presentar, quitar testigos o pago de una multa monetaria.

(4) Al decidir en una mocion o una pre-audiencia de disputa o alcanzar una decision el arbitro debera aplicar la ley sustantiva gobernante (y la ley de remedios, si es aplicable) del estado en el cual el empleado fue principalmente empleado durante los eventos que hicieron la base de la queja o ley federal, o ambas, como aplique a la que o quejas hechas valer. Al decidir asuntos de procedimiento, las Reglas Federales de Evidencia deberan aplicar.

(5) Una copia de la Descripcion de la Disputa debera ser enviada al arbitro dentro de siete (7) dias calendario de su seleccion. Dentro de catorce (14) dias calendario

siguiendo la selección del árbitro, la parte en contra de quien se busque el arbitraje entregará a la parte que solicitando el arbitraje y al árbitro una respuesta por escrito, estableciendo una admisión o negación de cada queja en la descripción por escrito de la disputa, así como también todas las contrademandas afirmadas por la otra parte, donde dicha respuesta sería requerida por las Reglas Federales de Procedimiento Civil.

(6) Cada parte deberá, no más tarde que treinta (30) días calendario siguiendo la respuesta por escrito de la parte de quien se busca el arbitraje en contra como es requerido por la Regla 5, proveer al árbitro y a la otra parte con: (A) una lista de documentos, compilación de información y cosas tangibles que tengas información de descubrimiento relevante a los hechos disputados, (B) una copia de todos los documentos, compilación de información y cosas tangibles listadas, (C) el nombre, dirección y número de teléfono de cada individuo que pueda tener información de descubrimiento relevante a los hechos disputados, (D) el nombre, dirección y número de teléfono de cada testigo experto que la parte pueda llamar durante el procedimiento de arbitraje, la materia en la cual el experto pueda testificar los documentos, cosas tangibles, reportes, modelos o compilación de información que haya sido proporcionada a, revisados por, o preparados por o para el experto en anticipación al testimonio del experto.

(7) Las siguientes formas de descubrimiento permitido por las Reglas Federales de Procedimiento Civil deberán estar disponible a todas las partes:

Cada parte deberá ser permitida diez (10) disposiciones orales, las cuales pueden incluir una citación *duces tecum* conteniendo no más de 20 preguntas (incluyendo sub-partes), veinticinco interrogatorios (incluyendo sub-partes), veinticinco solicitudes de admisión y veinticinco solicitudes de producción. Después del acuerdo de las partes u orden del árbitro (después de una solicitud por escrito de una parte), los límites de descubrimiento establecidos por esta Reglas pueden ser cambiados por propósitos de ese procedimiento de arbitraje individual. Sin embargo, cualquier cambio puede incrementar el tipo de descubrimiento ya permitido; ninguna de las partes ni al árbitro se les permite proporcionar descubrimiento que no este" permitido. Por ejemplo, las partes o el árbitro podrían ser permitidos a incrementar el número de interrogatorios a treinta al treinta (30) por parte.

(8) No menos de catorce (14) días calendario antes de la audiencia de arbitraje programada, cada parte deberá proveer al árbitro y a la otra parte con: (a) una declaración concisa de su posición legal y factual en los asuntos, (b) una lista de pruebas sobre las cuales la parte intenta confiar en el procedimiento de arbitraje, (c) una lista de testigos que la parte intenta llamar durante el procedimiento de arbitraje, incluyendo testigos expertos, y (d) un resumen del testimonio esperado de cada testigo. Copias de documentos y pruebas identificadas de acuerdo a esta Regla serán intercambiadas si la otra parte no ha recibido copias durante el proceso de descubrimiento.

(9) Al final del proceso de arbitraje, cada parte deberá ser limitada a diez (10) testigos, otros que la parte misma y testigos expertos, si acaso; por propósitos de esta limitación, el representante corporativo elegido deberá contar como TMC, de esta manera permitir diez testigos además del representante. Después del acuerdo de las partes o la orden del árbitro (después de una solicitud por escrito por una parte y mostrando una buena causa), estos límites pueden ser cambiados por propósitos de ese procedimiento individual.

(10) La audiencia de arbitraje deberá comenzar no más de ciento ochenta días (180) calendario después de que AAA es notificado de la selección del árbitro, a menos que sea modificado por el árbitro después de mostrar una buena causa por la parte que la audiencia sea pospuesta. La fecha y ubicación deberá ser determinada por el árbitro, consistente con las provisiones de la Sección C, Paso 4, Sub-sección "g" de esta Poliza (ver página 6).

(11) El árbitro deberá establecer el procedimiento a ser seguido en la audiencia con respecto a la presentación de testimonio y pruebas. El árbitro puede escuchar dicho testimonio oral y recibir dicha evidencia como es permitido bajo las Reglas Federales de Evidencia.

(12) El empleado y TMC deberán tener una oportunidad de presentar una breve declaración inicial. La parte que solicitó el arbitraje presentará su caso primero, incluyendo dichos testigos y otra evidencia la cual presente la posición legal y factual de la parte en los asuntos. La parte opositora presentará a sus testigos y otra evidencia. Se le ofrecerá a la parte que solicitó el arbitraje una oportunidad para refutar la evidencia de la parte opositora. Cada parte tendrá una oportunidad para presentar una declaración final

breve. Ambos TMC y el empleado pueden, con el permiso del arbitro, someter un resumen posterior a la audiencia. El tiempo para presentar dicho resumen, asf como tambien cualquier limitation de paginas, sera determinado por el arbitro.

(13) El arbitro debera tener la autoridad para dictar cualquier recompensa o remedio disponible bajo la ley gobernante de las quejas involucradas. Esta autoridad para dictar un remedio apropiado incluye la autoridad para dictar un remedio no monetario equitativo, incluyendo pero no limitado a una recompensa o reinstalacion o pago por adelantado en lugar de la reinstalacion. Adicionalmente, la autoridad para dictar una recompensa o remedio incluye la autoridad para recompensar cuotas de abogado razonables a la parte prevalente, ya sea TMC o el empleado, donde dicha recompensa seria permitida bajo la ley gobernante de las quejas involucradas. Finalmente, el arbitro debera ser permitido a recompensar dafios punitivos donde dichos danos esten disponibles bajo la ley prevalente aplicable al tipo de queja(s) surgidas y encontradas a ser autorizadas por el arbitro.

(14) El otorgamiento del arbitraje sebera ser por escrito y debera especificar las bases legales y factuales para la recompensa. Adicionalmente, el otorgamiento por escrito debera ser expedido no mas tarde de treinta (30) dias calendario despues de la conclusion de la audiencia de arbitraje. En el evento que el otorgamiento por escrito no haya sido expedido dentro de este tiempo, las partes pueden mutuamente acordar a retirar el asunto(s) del arbitro, seleccionar a otro arbitro de acuerdo a la Regla 2 y empezar el proceso de arbitraje de nuevo.

(15) Reconociendo que el trabajo de todos los empleados de TMC involucra comercio inter estatal, ya sea el empleado o TMC pueden traer una accion en cualquier corte de jurisdiction competente para exigir arbitraje bajo esta Poliza o para hacer cumplir o establecer una recompensa de arbitraje como lo permite el Acta Federal de Arbitraje (FAA) por sus siglas en Ingles, 9 U.S.C. § 1 *et seq.* Sobre la aplicacion de cualquiera de las partes a la Corte de Distrito de los Estados Unidos para el apropiado estado o distrito, la Corte debera poner el juicio confirmando, modificando o anular la recompensa hecha de acuerdo al arbitraje como esta previsto en el Acta Federal de Arbitraje (la FAA), 9 U.S.C. § 1 *et seq.*, y cualquier parte puede tambien perseguir dicho remedio o compensation a el cual ellos puedan tener derecho de acuerdo a la FAA en cualquier procedimiento el cual este acuerdo de arbitraje pueda aplicar.

(16) **Todos los procedimientos conducidos bajo esta Poliza, incluyendo la fase de arbitraje y el otorgamiento del arbitro, deberan ser privados y estrictamente confidenciales.** Ningun documento, transcription u otros asuntos usados in conexion con esta poliza deberan ser hechos publicos o usados de alguna manera otra que por el proposito de seguir una queja, participando en arbitraje o buscar exigir arbitraje o hacer cumplir o establecer una recompensa de arbitraje. A menos que la ley prevea lo contrario, el arbitro debera expedir cualquier orden necesaria para asegurar la confidencialidad de cualquier procedimiento bajo esta Poliza ya sea por la solicitud de una parte o por su propia cuenta. . Esta autoridad para expedir ordenes para garantizar la confidencialidad incluye, pero no esta limitada a, la autoridad para imponer multas monetarias u otras sanciones a cualquiera de las partes por fallar en mantener la confidencialidad. Antes de buscar hacer cumplir el otorgamiento dara treinta dias (30) de aviso por escrito de la intencion de presentar una recompensa de registro con el proposito de hacerlo cumplir. Si el otorgamiento es satisfecho dentro del periodo de 30 dias, entonces la parte prevalente

acuerda no presentar el otorgamiento con ninguna corte estatal o federal y a mantener la confidencialidad del otorgamiento.

(17) Cualquier parte puede solicitar que se grabe la audiencia de arbitraje por un reportero certificado de la corte proporcionando un aviso por escrito a AAA y a la otra parte al menos catorce (14) días calendario antes de la fecha de la audiencia. La parte que solicite la grabación deberá ser responsable de hacer los arreglos para que este presente un reportero de la corte en la audiencia. La parte que solicite la grabación deberá también ser responsable por los costos asociados con la misma a menos que las partes acuerden de otra manera, por escrito, antes de la fecha de la audiencia. Donde se haya solicitado una grabación pero las partes no hayan llegado a un acuerdo de la proporción del costo de la grabación, la parte que no solicitó puede obtener una copia de la grabación del reportero de la corte a su propio costo. Cualquier grabación del procedimiento de arbitraje deberá permanecer confidencial de acuerdo a la Regla 16 de esta Section G, arriba.

(18) No menos de sesenta (60) días antes de la fecha en la cual la audiencia de arbitraje sea programada a comenzar, las partes deben someter el asunto del arbitraje a mediación con un mediador mutuamente acordado. Si las partes no pueden acordar con respecto al mediador, y después de la solicitud por las partes, AAA deberá proporcionar la empleado y a TMC con una lista de siete mediadores, y las partes deberán elegir un mediador de la misma manera que el árbitro es elegido bajo la Regla 2 (ver página 8). El costo de la mediación deberá ser compartida equitativamente por el empleado y TMC, si no hay un acuerdo de las partes de otra manera. Si el asunto es resuelto a través de mediación, el empleado y TMC deberán firmar un Acuerdo de Liquidación que especifique la manera de resolución y renuncia la parte quejosa al derecho de buscar algún otro remedio bajo esta Póliza por el asunto que hizo las bases de la mediación. Si el asunto no es resuelto a través de la mediación, las partes deberán ser requeridas a continuar con la Fase de Arbitraje al punto que las partes paren de proseguir con la mediación.

## **H. REVISIONES A O TERMINACION DE ESTA POLIZA**

(1) Como es el caso en cualquier juego de reglas, regulaciones o pólizas, puede llegar a ser necesario hacer revisiones a esta Póliza en el futuro. Si TMC determina que las revisiones son necesarias, los individuos actualmente empleados serán provistos con una copia de la Póliza revisada indicando la fecha efectiva y se le pedirá al empleado que firme un Reconocimiento del Empleado reflejando que ellos han recibido la Póliza revisada. Las revisiones a esta Póliza deberán solo aplicar prospectivamente; en otras palabras, revisiones solo aplicarán a esas Quejas basadas sobre acciones y eventos que ocurran siguiendo la fecha efectiva de las revisiones. A menos que todas las partes de un procedimiento de arbitraje acuerden de otra manera, revisiones a esta Póliza no deberán aplicar a ningún proceso de arbitraje que exista al momento de que la Póliza revisada es expedida.

(2) Si TMC decide terminar esta Póliza, dicha terminación deberá terminar los derechos de TMC y los suyos a arbitraje bajo esta Póliza. TMC deberá proporcionar al menos 30 días de aviso de cualquier terminación de la Póliza a individuos actualmente empleados. La terminación de esta Póliza deberá solo aplicar prospectivamente; en otras palabras, cualquier Queja basada sobre acciones o eventos que ocurrieron, o cualquier

procedimiento bajo esta Poliza que fue iniciado, antes de la fecha efectiva de la terminacion de la Poliza no debera ser afectado por dicha terminacion, a menos que todas las partes acuerden de otra manera.

## **I. INFORMACION ADICIONAL CON RESPECTO A LA ASOCIACION AMERICANA DE ARBITRAJE**

Informacion adicional acerca de la Asociacion Americana de Arbitraje puede ser obtenida de cualquiera de sus oficinas Regionales que cubren esos estados en los cuales TMC opera desde la Fecha Efectiva:

### **TEXAS y OKLAHOMA:**

American Arbitration Association  
13445 Noel Road, Suite 1770 Dallas,  
Texas 75240-6636 972-774-6947

### **OHIO e INDIANA:**

American Arbitration Association 250  
East Fifth Street, Suite 330 Cincinnati,  
Ohio 45202 513-241-8434

### **NEW MEXICO y NEVADA:**

American Arbitration Association  
Great American Tower  
3200 N. Central Avenue, Suite 2100  
Phoenix, Arizona 85012  
602-734-9333

### **IOWA:**

American Arbitration Association 100  
N. Broadway, Suite 1820 St. Louis,  
Missouri 63102 314-621-7175

Informacion adicional acerca de la Asociacion Americana de Arbitraje puede tambien ser obtenida a traves de su pagina de Internet [www.adr.org](http://www.adr.org).

## RECONOCIMIENTO DEL EMPLEADO

**NOTA AL EMPLEADO:** Por favor lea esta Poliza de Resolucion de Disputas y mantengala a la mano para referencia futura. Usted debera firmar este Reconocimiento y regresarla a su supervisor dentro de cinco (5) dias habiles despues de que usted reciba esta Poliza.

Reconozco que he recibido una copia de la Poliza de Resolucion de Disputas (Efectiva Abril 1, 2008) adoptada por TMC sus afiliadas y companias relacionadas.

Reconozco y entiendo que **la Poliza de Resolucion de Disputas sera mi unico medio para resolver todas las disputas de empleo cubiertas por la Poliza durante y despues del periodo de mi empleo con TMC, a menos que sea previsto de otra manera en la Poliza.**

Reconozco y entiendo que **Yo debo iniciar un procedimiento bajo esta Poliza dentro de las limitaciones de periodo estatal o federal aplicables y que la falta de iniciar un procedimiento dentro de este tiempo debera resultar en una perdida de mi derecho a buscar cualquier recuperation por esa accion.**

Reconozco que **nada contenido en esta Poliza debera ser interpretado para alterar cualquier estatus de empleo a voluntad** y que nada en esta Poliza debera ser interpretado a requerir "solo causa" para terminacion de empleo o accion relacionada a los terminos y condiciones de mi empleo o cualquier otro empleado.

Reconozco que esta Poliza no sera revisada o terminada con respecto a ninguna Queja que ocurrio antes de la fecha efectiva de dicha revision o terminacion, a menos que ambos TMC y el empleado acuerden de otra manera.

Reconozco que al continuar o comenzar mi empleo despues de la fecha efectiva de esta Poliza, Yo acuerdo que **he renunciado a mi derecho de hacer valer y buscar un remedio por todas las quejas cubiertas por esta Poliza fuera del foro y procedimientos establecidos en esta Poliza; esto es verdad ya sea o no yo prevalezca en mis quejas e incluye mi acuerdo a renunciar a algun y todos los derechos a un juicio con jurado.**

\_\_\_\_\_  
NOMBRE IMPRESO DEL EMPLEADO

\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL EMPLEADO

\_\_\_\_\_  
FECHA