

ACUERDO DE ARBITRAJE

ESTE ACUERDO DE ARBITRAJE REQUIERE LA RESOLUCIÓN DE DISPUTAS DE MANERA INDIVIDUAL EN ARBITRAJE EN VEZ DE A TRAVÉS DE UN TRIBUNAL CON JURADO O DEMANDAS COLECTIVAS O REPRESENTATIVAS. DEBE SEGUIR LAS INSTRUCCIONES EN LA SECCIÓN (K) PARA RECHAZAR ESTE ACUERDO DE ARBITRAJE SI NO ESTÁ DE ACUERDO CON ÉL.

(A) Las partes de este Acuerdo de Arbitraje: Este Acuerdo de Arbitraje es entre la Compañía y cada uno de sus Empleados o Solicitantes cubiertos y pretende beneficiar a las Partes relacionadas, según se definen cada uno de los términos a continuación:

- (1) Compañía: El término "Compañía" significa The Davey Tree Expert Company y sus matrices, subsidiarias y filiales pasadas, presentes y futuras, así como cualquier sucesor o cesionario de cualquiera de esas entidades.
- (2) Empleados o Solicitantes cubiertos: El término "Empleados o Solicitantes cubiertos" significa todos los empleados no sindicalizados de la Compañía y todos los Solicitantes para cualquier trabajo en la Compañía.
- (3) Partes relacionadas: El término "Partes relacionadas" significa los funcionarios, directivos, empleados, agentes, planes de beneficio, patrocinadores del plan de beneficios, fiduciarios y administradores de la Compañía, así como sus herederos, fideicomisarios, representantes o miembros de la familia de los Empleados o Solicitantes cubiertos.
- (4) Reclamación: El término "Reclamación" significa cualquier reclamación, disputa o controversia entre la Compañía o sus Partes relacionadas, por un lado, y los Empleados o Solicitantes cubiertos o sus Partes relacionadas, por otro lado.

(B) Reclamaciones sujetas a arbitraje: Excepto según lo especificado en la Sección (B), cualquier reclamación que se derive o se relacione con el empleo o los beneficios de un Empleado o Solicitante cubierto debe ser sometido a arbitraje. Este acuerdo para arbitrar está hecho para interpretarse ampliamente. Incluye, pero no se limita a lo siguiente:

- Reclamaciones que se deriven o se relacionen con el empleo, las condiciones o la terminación del empleo, una solicitud de empleo o ascensos, descensos, suspensiones o acciones disciplinarias;
- Reclamaciones que se deriven o se relacionen con sueldos, beneficios u otras compensaciones;
- Reclamaciones que afirman una violación de cualquier contrato o convenio (expreso o implícito) o se cometió un agravio (p. ej., negligencia y agravios intencionales);
- Reclamaciones que afirman una violación o no seguir un plan de beneficios, acuerdo fiduciario o fideicomiso;
- Reclamaciones acerca de discriminación, acoso o represalias (incluidas, entre otras, reclamaciones por motivos de raza, sexo, orientación sexual, religión, país de origen, edad, discapacidad o cualquier otro rasgo o característica y reclamaciones con base en actividades de informante o por participar en una actividad protegida);
- Reclamaciones que afirman una violación a la Sección VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, la Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990, la Ley contra la Discriminación en el Empleo por Razón de Edad de 1967, la Ley de Normas Justas de Trabajo, la Ley de Informe Justo de Crédito, la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional, la Ley de Seguridad de Ingresos de Jubilación Laboral, la Ley de Igualdad de Salario, la Ley Contra Discriminación por Embarazo, la Ley de Derechos Civiles de 1991, la Ley de Protección de los Beneficios de los Trabajadores Mayores, la Ley de Notificación de Ajustes y Reentrenamiento del Trabajador, la Ley de Empleo y Vivienda Justa de California, la Ley de Licencia Familiar y Médica, la Ley de Derechos de la Familia de California, la Ley de Agencias de Investigación de Reportes del Consumidor de California, la Ley de Informes de Crédito del Consumidor, el Código Laboral de California, el Código de Profesiones y Negocios de California, el Código Civil de California y otros estatutos, ordenanzas o reglamentos locales, estatales o federales.
- Reclamaciones que se deriven o relacionen con la retención, protección, uso o transferencia de la información sobre los Empleados o Solicitantes cubiertos;
- Reclamaciones que se deriven o relacionen con los derechos de propiedad intelectual y

- Reclamaciones que se derivaron antes de que el Empleado o Solicitante cubierto haya solicitado el empleo o después de la terminación del empleo.

Su solicitud o acuerdo de empleo demuestra una transacción en un comercio interestatal y por lo tanto la Ley Federal de Arbitraje (o FAA), 9 U.S.C. § 1 et seq., rige la interpretación y ejecución de este Acuerdo de Arbitraje. Este Acuerdo de Arbitraje sobrevivirá la terminación de cualquier solicitud o acuerdo de empleo.

(C) Reclamaciones no sujetas a arbitraje: Las siguientes disputas o reclamaciones no se pueden arbitrar:

- Reclamaciones por compensación laboral o beneficios de desempleo;
- Reclamaciones conforme a un beneficio del empleado o plan de jubilación que especifica que las disputas deberán resolverse de una manera diferente al arbitraje conforme a este Acuerdo de Arbitraje;
- Reclamaciones que buscan únicamente una reparación individualizada asegurada por la Compañía o un Empleado o Solicitante cubierto en un tribunal de reclamaciones pequeño con jurisdicción sobre la reclamación y las partes, siempre que la demanda permanezca en ese tribunal y no se retire o apele ante un tribunal de jurisdicción general, en cuyo caso la disputa en cambio será arbitrada;
- Disputas sobre el alcance y la exigibilidad de este Acuerdo de Arbitraje, incluidas las disputas sobre si una reclamación o disputa puede o debe presentarse en arbitraje;
- Cuestiones que las Secciones (D), (E) e (I) disponen que solo puede decidirlo un tribunal;
- Reclamaciones de muerte por negligencia o lesiones corporales (*es decir*, lesión física, no una lesión emocional o mental) y
- Cualquier reclamación que no puede ser sujeta a arbitraje debido a alguna ley vigente general que no es reemplazada por la FAA o de lo contrario es inválida.

Además, las reclamaciones relacionadas con el incumplimiento de un convenio restrictivo (p. ej., disposición de no competitividad o no solicitud) pueden tener, más no requieren, un arbitraje. Este Acuerdo de Arbitraje no excluye a la Compañía o a los Empleados o Solicitantes cubiertos de lo siguiente (1) declarar prácticas laborales injustas, conductas criminales u otras cuestiones ante las dependencias locales, estatales o federales como la fuerza pública o el Departamento de Trabajo de EE.UU., o participar en procedimientos ante estas dependencias, (2) hacer declaraciones fidedignas o divulgaciones requeridas por la ley, regulación o proceso jurídico; o (3) buscar asesoría jurídica confidencial. Las dependencias locales, estatales o federales pueden, si la ley lo permite, buscar una reparación contra la Compañía en nombre de un Empleado o Solicitante cubierto.

(D) Aviso previo al arbitraje de una disputa y Conferencia de acuerdo informal: Una parte que tiene una Reclamación primero debe enviar a la otra un aviso de disputa por escrito ("Aviso"). El Aviso a la Compañía debe dirigirse a General Counsel, Legal Department, 1500 North Mantua Street, Kent, Ohio 44240 ("Dirección del Aviso"). El Aviso a un Empleado o Solicitante cubierto será enviado a la dirección actual que tiene la Compañía en el archivo. El Aviso debe incluir como mínimo: (1) el nombre del Empleado o el Solicitante cubierto, la dirección postal, el número de teléfono y una dirección de correo electrónico; (2) el número de empleado del Empleado o Solicitante cubierto (de haberlo); (3) una descripción de la índole y el fundamento de la reclamación o disputa; (4) una explicación de la reparación específica que se busca; (5) la firma del reclamante y (6) si el reclamante es un Empleado o Solicitante cubierto que ha contratado a un abogado, la declaración firmada del reclamante que autoriza a la Compañía la divulgación de los registros confidenciales al abogado del reclamante, de ser necesario, para resolver la reclamación. Un Aviso no está completo hasta que toda la información requerida en los artículos (1) a (6) haya sido recibida por la otra parte ("Fecha de finalización del Aviso").

Después de la Fecha de finalización del Aviso, cualquiera de las partes puede solicitar una conferencia en un plazo de 60 días para hablar sobre la resolución informal de la disputa ("Conferencia de acuerdo informal"). Si se solicita de manera oportuna, la Conferencia de acuerdo informal se llevará a cabo a una hora acordada mutuamente por teléfono o videoconferencia. El Empleado o Solicitante cubierto y un representante de la Compañía deben participar personalmente haciendo un esfuerzo de buena fe para resolver la disputa sin la necesidad de proceder con un arbitraje. Cualquier abogado que represente a la Compañía o al Empleado o Solicitante cubierto también puede participar. El requisito de la participación personal en una Conferencia de acuerdo informal puede descartarse solo si así lo aceptan la Compañía y el Empleado o Solicitante cubierto.

Cualquier prescripción aplicable será suspendida durante el "Periodo de resolución informal", el cual se define como el periodo entre la Fecha de finalización del Aviso y los (i) 60 días posteriores a la Fecha de finalización del Aviso; o (ii) si se solicita oportunamente una Conferencia de acuerdo informal, 30 días después de terminar la Conferencia de acuerdo informal.

(E) Comienzo del arbitraje: Un trámite de arbitraje puede comenzar solo si la Compañía y el Empleado o Solicitante cubierto no llegan a un acuerdo para resolver la reclamación durante el Periodo de resolución informal. Un tribunal tendrá la facultad de hacer cumplir la Sección (E), incluida la facultad de denegar la presentación o el proceso de arbitraje sin antes proporcionar un Aviso completo y participar en una Conferencia de acuerdo informal solicitada de manera oportuna. A menos que lo prohíba la ley vigente, el administrador del arbitraje no aceptará ni administrará ningún arbitraje o accederá a ninguna tarifa de arbitraje a menos que el reclamante

haya cumplido con los requisitos del Aviso y de la Conferencia de acuerdo informal de la subsección (D).

(F) Procedimiento del arbitraje: El arbitraje será regido por las Reglas de Arbitraje Laboral ("Reglas de la AAA") de la Asociación Americana de Arbitraje ("AAA"), según lo modificado por los términos de este Acuerdo de Arbitraje y serán administrados por la AAA. (Si la AAA no está disponible o dispuesta a administrar el arbitraje de acuerdo con este Acuerdo de Arbitraje, otro administrador de arbitraje será seleccionado por las partes o, si las partes no pueden ponerse de acuerdo en un administrador, por el tribunal). El administrador alternativo estará sujeto a los mismos requisitos que la AAA estableció en este Acuerdo de Arbitraje. Las Reglas de la AAA y la información sobre las tarifas están disponibles en el sitio web de la AAA en <http://www.adr.org>.

El árbitro será un abogado con al menos diez años de experiencia en asuntos de trabajo y empleo o es un juez jubilado. El árbitro debe cumplir con los términos de este Acuerdo de Arbitraje. La AAA proporcionará a cada parte una lista de siete árbitros. Las partes tomarán turnos para descartar los nombres de la lista, comenzando con el Empleado o Solicitante cubierto, hasta que solo quede un nombre. Esa persona será designada como el árbitro, quien resolverá la disputa al aplicar el mismo derecho sustantivo que aplicaría un tribunal y honrará todos los privilegios probatorios otorgados por la ley, como el privilegio entre abogado y cliente y la doctrina de trabajo del abogado. El árbitro puede considerar decisiones en otros arbitrajes que implican a otros Empleados o Solicitantes cubiertos, pero la decisión del árbitro no será vinculante en los procedimientos que implican a diferentes Empleados o Solicitantes cubiertos. El árbitro emitirá una decisión razonada por escrito lo suficiente para explicar los hallazgos esenciales y las conclusiones sobre las cuales se basa el arbitrio. Excepto según lo especificado en la siguiente Sección (H), el árbitro puede fijar los mismos daños y la reparación que un tribunal puede designar conforme a la ley vigente, que incluye daños legales e indemnizaciones por los honorarios de abogados.

(G) Tarifas del arbitraje: Si la Compañía inicia el arbitraje, la Compañía pagará todas las tarifas del árbitro, la audiencia, la gestión del caso, la administración y la presentación ante la AAA. Si un Empleado o Solicitante cubierto inicia el arbitraje, la AAA regirá el pago de estas tarifas a menos que la ley vigente requiera una asignación diferente de las tarifas para que este Acuerdo de Arbitraje pueda ejecutarse. Si no puede pagar su parte de las tarifas de la AAA, la Compañía considerará una solicitud de pagarlas en su nombre, siempre que haya cumplido por completo con los requisitos de las Secciones (D), (E) e (I) para cualquier arbitraje que usted haya iniciado.

(H) Requisito de un arbitraje individual: La Compañía y los Empleados o Solicitantes cubiertos aceptan buscar, y además aceptan que el árbitro puede otorgar dicha reparación, ya sea reparación en forma de daños, un mandato u otra reparación no monetaria según sea

necesario para resolver cualquier lesión individual que la Compañía o el Empleado o Solicitante haya sufrido o pueda sufrir. En especial, si cualquiera de las partes busca alguna reparación, incluida una medida cautelar y declaratoria, el árbitro puede otorgar una reparación de manera individual y no puede otorgar una reparación que afecte a personas o entidades diferentes a la parte que busca esa reparación.

La Compañía y los Empleados y Solicitantes cubiertos aceptan que cada uno puede presentar reclamaciones ante el otro solo de manera individual y no como miembro de un grupo de demandantes o de una demanda colectiva en cualquier presunto proceso de demanda colectiva, representante o de abogado privado, que incluye reclamaciones representativas conforme a la Ley General de Abogados Privados de California (PAGA). Además, a menos que el Empleado cubierto y la Compañía acepten lo contrario por escrito, el árbitro puede no consolidar las reclamaciones de más de una persona y, no puede presidir de ninguna manera en una demanda colectiva, representativa o de abogado privado. Para cualquier reclamación que se presente con un abogado general privado, que incluye según ley PAGA de California, la Compañía y los Empleados o Solicitantes cubiertos aceptan que dicha disputa se resolverá en arbitraje únicamente de manera individual (es decir, para resolver si el Empleado o Solicitante cubierto ha sido agraviado personalmente o sujeto a cualquier violación de la ley) y que dicha demanda no puede utilizarse para resolver las reclamaciones o los derechos de otras personas en una demanda individual o colectiva (es decir, resolver si otras personas han sido agraviadas o sujetas a cualquier violación de la ley).

No obstante, cualquier disposición de las reglas de la AAA, las disputas acerca del alcance, la aplicabilidad, exigibilidad, revocabilidad o validez de cualquiera de las disposiciones en esta Sección (H) pueden resolverse únicamente en un tribunal civil de jurisdicción competente y no por un árbitro.

Si, después de agotar todas las apelaciones, cualquiera de las prohibiciones anteriores sobre reparaciones no individualizadas, demandas colectivas, representativas y de abogado privado y se determina que la consolidación no es exigible con respecto a una reclamación en particular o con respecto a una solicitud particular de reparación (como una solicitud de una medida cautelar), entonces las partes aceptan que (i) dicha reclamación o solicitud de reparación será decidida por un tribunal y (II) el litigio de una reclamación o solicitud de reparación se pospondrá hasta después de que todas las otras reclamaciones y solicitudes de reparación sean arbitradas.

Este Acuerdo de Arbitraje no tiene como objetivo impedir que los empleados se coordinen o se agrupen para probar la validez de cualquier parte de este Acuerdo de Arbitraje, incluida esta Sección (H) o presentar reclamaciones individuales ante arbitraje. Ningún Empleado o Solicitante cubierto será disciplinado, despedido ni recibirá represalias por ejercer cualquiera

de los derechos conforme a la Sección 7 de la Ley Nacional de Relaciones Laborales.

(I) Presentaciones en masa: Si 25 o más Empleados o Solicitantes cubiertos presentan Avisos que muestran reclamaciones similares y son representados por el mismo abogado o abogados coordinados, todos los casos deben resolverse en arbitraje en etapas usando los procedimientos líderes en etapas si no se resuelven ante arbitraje como se estableció anteriormente en la Sección (D). Las partes aceptan que la resolución individual de las reclamaciones en arbitraje puede demorarse si las reclamaciones se emprenden en relación con 25 o más reclamaciones similares. En la primera etapa, las partes seleccionarán cada una hasta diez casos por lado (20 casos en total) para que se presenten en arbitraje y se resuelvan individualmente de conformidad con este Acuerdo de Arbitraje y a cada caso se asignará a un árbitro diferente. Entretanto, ningún otro caso se puede presentar en arbitraje y la AAA no aceptará, administrará ni exigirá el pago de las tarifas de la AAA por arbitrajes que comenzaron en violación de esta subsección. Si las partes no pueden resolver los casos restantes después de concluir la primera etapa de los procedimientos líderes, cada lado puede seleccionar hasta otros diez casos por lado (20 casos en total) para que se presenten en arbitraje y se resuelvan individualmente de conformidad con este Acuerdo de Arbitraje y a cada caso se asignará a un árbitro diferente. Durante esta segunda etapa, ningún otro caso se puede presentar en arbitraje y la AAA no aceptará, administrará ni exigirá el pago de las tarifas de la AAA por arbitrajes que comenzaron en violación de esta subsección. Este proceso de procedimientos líderes en etapa continuará hasta que todas las pares puedan resolver todas las reclamaciones, ya sea a través de un acuerdo o arbitraje. Si estos procedimientos de presentaciones en masa aplican al Aviso de un reclamante, cualquier prescripción que aplique a las reclamaciones establecidas en ese Aviso será suspendida desde el momento en que los primeros casos se seleccionen para un procedimiento líder hasta que el Aviso del reclamante se seleccione para un procedimiento líder, se retire o se resuelva. Un tribunal tendrá la autoridad para hacer cumplir esta subsección y, de ser necesario, prohibir la presentación o seguimiento de los arbitrajes o la evaluación o cobro de las tarifas de la AAA.

(J) Cambios futuros al Acuerdo de Arbitraje: No obstante, cualquier disposición en cualquier otro acuerdo, so la Compañía hace cambios a este Acuerdo de Arbitraje (excepto un cambio a la Dirección del Aviso), un Empleado o Solicitante cubierto puede rechazar ese

cambio y exigir a la Compañía que cumpla con la versión anterior del Acuerdo de Arbitraje al proporcionar a la Compañía un aviso por escrito en un plazo de 30 días del cambio de la Dirección del Aviso.

(K) Exclusión voluntaria del arbitraje: Un Empleado o Solicitante cubierto puede rechazar este Acuerdo de Arbitraje al enviar un aviso de rechazo a la Dirección del Aviso anterior (“Aviso de rechazo”). Para que sea válido, el Aviso de rechazo debe tener lo siguiente: (a) incluir el nombre del Empleado o Solicitante cubierto, el número de empleado (de haberlo) y una declaración de que el Empleado o Solicitante cubierto está rechazando el Acuerdo de Arbitraje y (b) sea recibido por la Compañía en un plazo de 30 días después de que la persona reciba este Acuerdo de Arbitraje. Si un Aviso de rechazo cumple con estos requisitos, este Acuerdo de Arbitraje no aplicará a ese Empleado o Solicitante cubierto. Rechazar este Acuerdo de Arbitraje no afecta los otros derechos o responsabilidades de la Compañía o el Empleado o Solicitante cubierto conforme a cualquier otro acuerdo. Rechazar este Acuerdo de Arbitraje tampoco afecta ninguno de los otros acuerdos de arbitraje entre la Compañía y ese Empleado o Solicitante cubierto, como acuerdos de arbitraje anteriores, disposiciones de arbitraje en otros contratos o en los planes de jubilación o beneficios.

(L) Varios: Excepto lo especificado en la Sección (H), si se determina que cualquier disposición de este Acuerdo de Arbitraje no es exigible, esa disposición debe invalidarse y el resto del Acuerdo de Arbitraje será exigible. Este Acuerdo de Arbitraje es el acuerdo completo entre la Compañía y los Empleados o Solicitantes cubiertos acerca del arbitraje de disputas (excepto en el caso de cualquier acuerdo de arbitraje relacionado con algún plan de jubilación o beneficios). Si un Empleado o Solicitante cubierto no se excluye voluntariamente conforme a la Sección (K), este Acuerdo de Arbitraje sustituye cualquier entendimiento verbal o por escrito anterior o contemporáneo sobre el tema excepto para las Reclamaciones cubiertas por un acuerdo de arbitraje previo que son parte de un litigio o arbitraje pendiente. Este Acuerdo de Arbitraje no se interpreta y no deberá interpretarse para crear una promesa de empleo o para variar el estado del empleo a voluntad.

¿Alguna pregunta? Contacte a su Departamento de Recursos Humanos o el Departamento Legal de la Compañía.

También puede consultar a un abogado acerca de los términos de este Acuerdo de Arbitraje

Actualizado y vigente a partir del 19 de marzo de 2022