HÁGASE OÍR

¡Bienvenido a Work Shield!

Su empleador, Tribox LLC, se compromete a fomentar una cultura laboral abierta y positiva. Para ayudar con este compromiso, Tribox LLC ha contratado a un proveedor externo, Work Shield, para que se encargue de los problemas y las quejas relacionados con el acoso, la discriminación, las represalias y la conducta indebida en el lugar de trabajo.

A partir de ahora, si cree que ha sido objeto de alguna conducta que considere que infringe esta políza, o tiene conocimiento de alguna, ya sea por parte de compañeros de trabajo, clientes o proveedores, debe informar de ello oportunamente, incluso si no es usted la víctima o el objetivo de dicha conducta, e incluso si no está seguro de si la conducta infringe esta políza. Además, debe informar a Work Shield de todos los incidentes de discriminación, acoso, represalias, conductas ilegales o poco éticas dirigidas contra usted u otra persona, independientemente de la identidad o el cargo del infractor.

Esto es lo que puede esperar de Work Shield:

Informes seguros

Tenga confianza para informar de forma segura y protegida cualquier incidente, de forma anónima o no, por un representante en nombre del empleado, a Work Shield 24/7 a través del móvil, internet o el centro de atención telefónica.

Resoluciones eficientes

Work Shield ofrece soluciones justas y éticas para ayudarle a resolver rápidamente sus inquietudes de una manera ágil y eficiente.

Investigaciones imparciales

Los investigadores de Work Shield están capacitados para llevar acabo investigaciones sin sesgos, por lo que puede estar seguro de que sus inquietudes serán tratadas de manera justa.

Máxima prioridad

Investigar los incidentes de acoso, discriminación y represalias es nuestra máxima prioridad. Establecer una vía clara para su resolución es nuestra especialidad.

Para informar de un incidente por cuenta propia o como un representante de un empleado, visite TBL.WORKSHIELDPORTAL.COM o llame al 866.946.5558. Puede descargar la tarjeta de identificación digital de Work Shield en su aplicación Apple Wallet o Google Wallet en su dispositivo inteligente para acceder en cualquier momento y lugar (las instrucciones se encuentran a continuación). Siempre es mejor proporcionar tantos detalles como sea posible sobre un incidente para que podamos ofrecer la investigación más exhaustiva y las recomendaciones de resolución más adecuadas.

Recursos para usted: Work Shield está aquí para garantizar que comprenda que puede denunciar las conductas indebidas en el lugar de trabajo de forma segura, y Tribox LLC le anima a que se sienta seguro y empoderado para alzar la voz. ¡Hemos recopilado los siguientes recursos especialmente para usted!

FAQs

Una lista de preguntas frecuentes específicas para empleados que pueden resultarle útiles. Puede encontrarlas en workshield.com/employees.

Centro de conocimiento

También puedes encontrar respuestas y recursos a preguntas sobre el portal Work Shield visitando el **Knowledge Hub** en **knowledge.workshieldportal.com**.

Si tiene alguna pregunta, no dude en enviarnos un correo electrónico a hello@workshield.com. Le responderemos lo antes posible.

Atentamente,

El equipo de Work Shield

WORK SHIELD
WORKSHIELD.COM

CÓMO CONTRATAR WORK SHIELD DIRECTAMENTE DESDE TU DISPOSITIVO

Siga estas instrucciones rápidas y sencillas para añadir hoy mismo la tarjeta de identificación digital de Work Shield a su dispositivo inteligente:

1. Escanee el código QR a continuación con la cámara de su dispositivo inteligente o haga clic en el enlace aquí directamente desde su dispositivo inteligente.

2. Se le pedirá que abra y guarde la tarjeta en su aplicación Apple Wallet o Google Wallet.

3. Si alguna vez necesita informar de un incidente, la tarjeta se almacena en la aplicación de su dispositivo inteligente con enlaces directos al sitio web de Work Shield o al número de teléfono para informar de incidentes.

WORK SHIELD
WORKSHIELD.COM

TRIBOX LLC

PLAN DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO, LA DISCRIMINACIÓN Y LAS REPRESALIAS POR PARTE DEL EMPLEADOR

VIGENTE A PARTIR DEL 15 DE JUNIO DE 2025

ÍNDICE

RESUMEN DEL PLAN DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO, LA DISCRIMINACIÓN Y LAS REPRESALIAS POR PARTE DEL EMPLEADOR 3

PLAN DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO, LA DISCRIMINACIÓN, LA CONDUCTA INAPROPIADA EN EL LUGAR DE TRABAJO Y LAS REPRESALIAS 4

REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD 4

INSCRIPCIÓN 5

COSTOS 5

INFORMACIÓN DE CONTACTO Y CÓMO OBTENER LOS SERVICIOS DEL PLAN EHDRP 5

SERVICIOS CUBIERTOS 6

SERVICIOS NO CUBIERTOS 9

TERMINACIÓN DE LA COBERTURA 9

ASIGNACIÓN DE BENEFICIOS 9

CONFIDENCIALIDAD 10

AVISO SOBRE PRÁCTICAS DE PRIVACIDAD (HIPAA) 10

COBERTURA POSTERIOR A LA TERMINACIÓN 10

INFORMACIÓN VARIADA 11

MODIFICACIÓN Y TERMINACIÓN DEL PLAN EHDRP 11

DATOS DEL PLAN 12

DEFINICIONES 13

RESUMEN DEL PLAN DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO, LA DISCRIMINACIÓN Y LAS REPRESALIAS POR PARTE DEL EMPLEADOR

BENEFICIOS	El Plan de Protección contra el Acoso, la Discriminación y las Represalias del Empleador de Tribox LLC ("Plan EHDRP") proporciona una plataforma segura para los empleados que necesitan ayuda con problemas de acoso, discriminación y represalias en el lugar de trabajo. En lugar de acudir al departamento de recursos humanos o a su superior, debe comunicar sus problemas de acoso, discriminación, represalias y conducta indebida en el lugar de trabajo a Work Shield, LLC ("Work Shield"). Work Shield administra el Plan EHDRP, investiga cada denuncia de acoso, discriminación, represalias y conducta indebida en el lugar de trabajo, y luego proporciona una recomendación sobre el curso de acción a seguir a Tribox LLC (la "Organización") en relación con cada incidente. Puede presentar un formulario de denuncia de incidentes ("IRF") en línea, en TBL.WORKSHIELDPORTAL.COM, o también puede llamar al centro de atención telefónica gratuito, disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana, al 866.946.5558.
REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD	Todos los empleados de Tribox LLC pueden participar en el Plan EHDRP desde el primer día de empleo. Los empleados temporales, estacionales o contratados también pueden participar en el Plan EHDRP, a menos que Tribox LLC indique lo contrario.
INSCRIPCIÓN	La inscripción es automática. No es necesario elegir el plan EHDRP.
COSTOS	El coste del Plan EHDRP corre a cargo de Tribox LLC.
LIMITACIONES	Es posible que se requieran ciertas consultas después de presentar un IRF ante Work Shield. Sin embargo, usted puede elegir el momento de dicha consulta al presentar un IRF. Para obtener más información, consulte los detalles del plan que comienzan en la página 5 de este documento. Además, también puede presentar un IRF anónimo.
FORMULARIOS DE NOTIFICACIÓN DE INCIDENTES (IRF)	Los IRF se presentan en línea en TBL.WORKSHIELDPORTAL.COM. Para presentar un informe, usted o un representante en su nombre deben iniciar sesión creando una cuenta y, a continuación, presentar el IRF mediante preguntas fáciles de responder que se pueden rellenar. Proporcione tantos detalles como sea posible sobre cualquier problema de acoso, discriminación, represalias y conducta indebida en el lugar de trabajo. También puede presentar un informe anónimo, en cuyo caso su nombre de usuario no se transmitirá a Work Shield.
RESCISIÓN	Su cobertura finaliza el último día del mes en el que termina su relación laboral. Sin embargo, cualquier asunto relacionado con el tiempo de servicio y empleo en Tribox LLC debe comunicarse de acuerdo con el proceso aplicable y a través del IRF o del centro de atención telefónica, y dicha cobertura se mantendrá durante un periodo de dieciocho (18) meses, sin costo alguno, tras la finalización de su relación laboral.

PLAN DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO, LA DISCRIMINACIÓN, LA CONDUCTA INAPROPIADA EN EL LUGAR DE TRABAJO Y LAS REPRESALIAS

El Plan de Protección contra el Acoso, la Discriminación y las Represalias del Empleador (EHDRP Plan) de Tribox LLC proporciona acceso a una plataforma de denuncia segura con profesionales especializados y atentos que llevan accabo investigaciones imparciales para resolver los problemas de acoso, discriminación y represalias en el lugar de trabajo. El EHDRP Plan está administrado por Work Shield, LLC ("Work Shield"). Work Shield es un equipo independiente de terceros contratado por profesionales de confianza y con experiencia que proporciona a los empleados una plataforma segura, inmediata e imparcial para garantizar que las preocupaciones relacionadas con el acoso, la discriminación y las represalias en el lugar de trabajo sean escuchadas, investigadas y resueltas sin temor a represalias.

Este Plan EHDRP ha sido elaborado específicamente para los empleados de Tribox LLC (la "Organización") y sus filiales. Los empleados temporales, estacionales, cedidos o contratados de forma independiente pueden acogerse al EHDRP. Este Plan EHDRP también sirve como descripción resumida del plan.
Tribox LLC mantiene el Plan EHDRP y está a su disposición para ayudarle a conocer las ventajas que ofrece Tribox LLC. Puede obtener una copia del Plan EHDRP, sin coste alguno, poniéndose en contacto con Tribox LLC.

REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD

Miembros empleados

Como se mencionó anteriormente, todos los empleados son elegibles para el Plan EHDRP. Por lo tanto, los empleados que trabajan a tiempo completo o a tiempo parcial de forma regular son elegibles para participar en el Plan EHDRP ("miembros empleados"). A efectos de la elegibilidad para las prestaciones, "a tiempo complete" significa que el empleado tiene un horario de trabajo normal de al menos treinta (30) horas semanales. "A tiempo parcial" significa que el empleado no es supervisor y está contratado para trabajar a tiempo parcial, por horas, para la realización de trabajos especiales o cuando sea necesario. A tiempo parcial regular también se refiere a cualquier empleado contratado, estacional o temporal. A tiempo parcial regular también se incluye a aquellos empleados que puedan estar en situación de permiso sin sueldo o que se encuentren en excedencia sin sueldo. A tiempo parcial regular y a tiempo completo regular se incluye a los empleados que puedan estar trabajando desde casa o de forma remota.

Dependientes

Ningún dependiente de un empleado elegible tiene derecho a participar en el Plan EHDRP. El Plan EHDRP es solo para Empleados Miembros elegibles.

Miembros continuos

Los miembros continuos son antiguos miembros empleados que, según corresponda, de conformidad con la legislación federal aplicable, tienen derecho a optar por continuar con la cobertura del Plan EHDRP más allá de la fecha en que dicha cobertura finalizaría si no fuera por dicha legislación federal ("miembros continuos"). Sin embargo, como se ha mencionado anteriormente, un miembro empleado que cese en su empleo y haya sufrido

un problema relacionado con acoso, discriminación, represalias y/o conducta indebida en el lugar de trabajo seguirá utilizando el Plan EHDRP para denunciar el incidente sin costo ni tarifa adicional. Tenga en cuenta que los miembros continuados incluyen a cualquier miembro empleado que haya cesado en su empleo, independientemente de si la ley federal exige la continuación de la cobertura.

INSCRIPCIÓN

Su cobertura es automática; no es necesario que realice ningún trámite para inscribirse.

COSTOS

Tribox LLC paga el costo total de su participación en el Plan EHDRP. Si se encuentra en una licencia aprobada, su cobertura del Plan EHDRP continuará sin costo alguno para usted. No tiene ninguna obligación de pagar ninguna prima o cuota por la cobertura del Plan EHDRP ni de obtener los servicios del Plan EHDRP; no hay cuotas, copagos, coaseguros ni pagos deducibles aplicables a los servicios del Plan EHDRP.

INFORMACIÓN DE CONTACTO Y OBTENCIÓN DE LOS SERVICIOS DEL PLAN EHDRP

Work Shield combina una plataforma segura para denunciar con profesionales especializados y atentos que llevan acabo investigaciones imparciales para resolver los problemas de acoso y discriminación en el lugar de trabajo.

Proceso de denuncia

Si sufre acoso, discriminación, represalias o conducta indebida en el lugar de trabajo, puede presentar una denuncia ante Work Shield de dos maneras:

1. Presente un formulario de informe de incidente en línea

- Vaya a TBL.WORKSHIELDPORTAL.COM
- Una vez que esté en el portal de Tribox LLC, configure su cuenta con (i) su propio nombre de usuario y

(ii) su propia contraseña. NOTA: la configuración de su cuenta le impide presentar un informe de incidente anónimo.

- Una vez que haya creado su cuenta, rellene el formulario de informe de incidentes (“IRF”) con el mayor detalle posible. Tenga en cuenta que puede presentar un informe anónimo y que su nombre o dirección de correo electrónico no se incluirán en el informe.
- Una vez enviado el informe, recibirá un correo electrónico de Work Shield confirmando su recepción. A partir de ahí, el equipo de Work Shield se pondrá en contacto con usted para realizarle preguntas adicionales o solicitarle comentarios. Por lo tanto, es importante incluir todos los detalles del incidente.

2. Llame al centro de atención telefónica gratuito de Work Shield

También puede llamar al centro de atención telefónica gratuito de Work Shield al 866.946.5558. Los representantes de Work Shield están disponibles las veinticuatro (24) horas del día, los siete (7) días de la semana, para proporcionar servicios de asistencia. También hay representantes que hablan español. Cuando llame, tenga en cuenta que los representantes podrán responder a sus preguntas, guiarle a través del proceso de IRF o incluso

presentar un IRF en su nombre. Si no tiene acceso a Internet, el representante, como se ha indicado anteriormente, podrá presentar el IRF en su nombre.

Cuando llame al centro de atención telefónica gratuito, un representante de Work Shield:

- Le hará preguntas para ayudarle a identificar el proceso necesario para presentar un IRF.
- Le guiará a través del proceso de presentación del IRF.
- Presentará un IRF en su nombre.
- Le pondrá en contacto con un miembro del equipo de Work Shield que se comunicará con usted para hacerle preguntas adicionales o solicitarle comentarios.

Una vez que envíe su IRF, recibirá un registro y un informe en formato PDF firmados de forma segura con la fecha y hora de envío. Recibirá esta copia del IRF en submit@workshield.com. El correo electrónico contiene su informe en PDF descargable. Si tiene alguna pregunta, puede enviarla a submit@workshield.com para obtener más información. También tendrá una copia de su envío en el portal designado con el nombre de usuario y la contraseña que haya creado.

Proceso de investigación

Una vez enviado su IRF, se le enviará por correo electrónico una copia del mismo, así como al equipo de Work Shield. Una vez recibida, el equipo de profesionales especializados de Work Shield revisará minuciosamente cada IRF presentada y comenzará a investigar los incidentes relacionados con acoso o discriminación. Si la IRF incluye su nombre, los profesionales de Work Shield se pondrán en contacto con usted y con las demás personas mencionadas en la IRF, según corresponda. Si decide permanecer en el anonimato, Work Shield llevará acabo la investigación en la medida de lo posible, basándose en los hechos presentados.

La presentación de su IRF se considera un punto de partida para una investigación, no como prueba definitiva de que ha ocurrido acoso, discriminación, represalias o mala conducta en el lugar de trabajo. Si su incidente no involucra acoso, discriminación, represalias o mala conducta en el lugar de trabajo, su incidente será manejado por su empleador y no será investigado por Work Shield.

Proceso de resolución de incidentes investigados

Si Work Shield ha llevado a cabo una investigación relacionada con su informe de incidente, una vez completada la investigación, Work Shield envía una recomendación de resolución certificada a su empleador. Una vez enviada esta recomendación a su empleador, este deberá ponerse en contacto con usted para concluir el proceso. Si tiene alguna pregunta adicional tras la conclusión de la investigación, póngase en contacto directamente con su empleador.

SERVICIOS CUBIERTOS

Servicios de Informes Personales

El Plan EHDRP proporciona a los empleados una plataforma segura, inmediata e imparcial para garantizar que las preocupaciones relacionadas con el acoso, la discriminación y las represalias en el lugar de trabajo sean escuchadas, investigadas y resueltas sin temor a represalias. Usted tiene derecho a presentar tantos IRF como sea necesario.

¿Qué es el acoso en el lugar de trabajo?

Aunque a continuación se ofrecen algunas orientaciones, no es su responsabilidad decidir si lo que le ha ocurrido es acoso o discriminación. Si lo ocurrido le hizo sentir incómodo o fue tratado de forma injusta o maltratado, utilice el Plan EHDRP para denunciar el incidente y deje que el equipo de Work Shield lo investigue. Es importante recordar que el acoso, la discriminación o las represalias en el lugar de trabajo pueden producirse tanto si se encuentra en la oficina, en un viaje de negocios, asistiendo a una conferencia o reunión, como si está trabajando desde casa o de forma remota.

Definiciones, ejemplos y conceptos básicos

Aunque el acoso y la discriminación en el lugar de trabajo son, en esencia, lo mismo, existen algunas diferencias específicas. ¿Cuáles son las diferencias?

Protección del Título VII

El Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 establece que será una práctica laboral ilegal que un empleador discrimine a cualquier persona en lo que respecta a su remuneración, condiciones o privilegios laborales por motivos de raza, color, religión, sexo u origen nacional. El Título VII también prohíbe las represalias contra alguien por hacer valer sus derechos en virtud del Título VII.

Discriminación

Hay dos tipos principales de discriminación en virtud del Título VII:

1. Trato desigual (intencionado y directo): su empleador le trata de forma diferente a otra persona porque usted pertenece a una clase protegida (por ejemplo, por su raza, color, religión, sexo y origen nacional). La discriminación simplemente tiene que ser un "factor motivador" en el trato. Posibles ejemplos de trato desigual:
    - Tu empleador no te asciende porque eres mujer y el gerente cree que es probable que te quedes embarazada pronto.
    - Tu gerente te da una bonificación menor que a tu compañero de trabajo porque eres mujer y cree que es poco probable que seas el sustento de la familia.
    - No te invitan a las comidas de trabajo debido a tu religión y tu compañero, que organiza las comidas, desaprueba tu religión.
2. Impacto desigual (no intencionado e indirecto): su empleador utiliza una política o práctica laboral neutral que se aplica a todos y que tiene un impacto adverso desproporcionado en los miembros de un grupo protegido. Esta política o práctica no está relacionada con el trabajo y no es necesaria para el funcionamiento de Tribox LLC. El impacto desigual también se puede denominar "impacto adverso".

Posibles ejemplos de impacto desigual:

- Las preguntas escritas en las solicitudes pueden parecer neutrales porque todos los solicitantes de empleo deben responderlas, pero si los solicitantes de una clase protegida son eliminados como resultado de una pregunta en particular, esto puede tener un impacto desigual en la clase protegida.
- Una políza aparentemente neutral de solicitar aplicaciones solo de fuentes en las que todos los posibles candidatos al puesto de trabajo son de la misma raza.

Acoso en el lugar de trabajo

El Título VII también prohíbe el acoso basado en la pertenencia de la víctima a una clase protegida, como la raza, el sexo, el color, la religión y el origen nacional. El acoso debe ser indeseado y lo suficientemente grave o generalizado como para crear un entorno de trabajo que una persona razonable consideraría intimidatorio, hostil o abusivo. El acoso también puede dar lugar a una decisión laboral adversa contra la víctima, como el despido, la degradación, la reducción de turnos o la concesión de una bonificación menor. El acoso no deseado puede incluir:

- Conductas inapropiadas en forma de bromas ofensivas, comentarios, insultos o apodos.
- Objetos o imágenes ofensivas.
- Toqueteos o contactos físicos inapropiados.
- Amenazas físicas o agresiones.
- Ridiculizaciones, burlas o menosprecios.
- Preguntas constantes o inapropiadas sobre la identidad de una persona.
- Atención indebida.

La persona que te acosa puede ser tu supervisor, otro supervisor, un compañero de trabajo, un representante de tu empresa o alguien que no sea empleado, como un cliente.

Por lo general, las molestias y los incidentes aislados, a menos que sean muy graves, no se consideran acoso ilegal. Sin embargo, es importante que denuncies estos incidentes si te sientes incómodo. También es importante saber que “no gustarte” alguien no es acoso en sí mismo.

Algunos ejemplos posibles de acoso pueden ser:

- Eres mujer y recibes un regalo ofensivo y sugerente como regalo de “amigo invisible”.
- Sufres depresión clínica y tu jefe hace un comentario sugiriendo que la depresión no es algo real, que solo eres una vaga y que necesitas “animarte”.
- Recibes una cadena de correos electrónicos enviada por toda la oficina que describe a un determinado grupo étnico de forma ofensiva y negativa.
- Tu supervisor cuenta un chiste homofóbico que te ofende.

¿Qué es el acoso sexual?

El acoso sexual es similar al acoso no sexual, pero la “conducta no deseada” puede manifestarse en forma de insinuaciones sexuales o físicas no deseadas, solicitudes de favores sexuales, comentarios de naturaleza sexual o tocamientos sexuales o físicos no deseados.
El acoso sexual puede incluir:

- Compartir fotos sexuales.

- Comentarios, bromas y preguntas de carácter sexual.
- Toqueteos o gestos sexuales inapropiados.
- Invasión del espacio personal con fines sexuales.

¿Tengo que presentar un IRF para informar del problema?

¡SÍ! Debe aprovechar el Plan EHDRP como procedimiento administrativo y proceso de notificación presentando un IRF ante Work Shield. Si no aprovecha o utiliza las oportunidades preventivas o correctivas disponibles para Tribox LLC con la política de notificación a través del Plan EHDRP, cualquier problema notificado en otro lugar será desestimado.

NOTA: NO BASTA CON ACUDIR AL DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS U OTRO DIRECTIVO, YA QUE EL PLAN EHP ESTÁ DISEÑADO PARA PROTEGERLE A USTED Y A SU EMPRESA. USTED O UN REPRESENTANTE EN SU NOMBRE DEBE PRESENTAR UN IRF PARA QUE WORK SHIELD ABORDE Y/O RESUELVA CUALQUIER PROBLEMA DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN, REPRESALIAS Y CONDUCTA INAPROPIADA EN EL LUGAR DE TRABAJO. ESTA ES LA SOLUCIÓN ADMINISTRATIVA DISPONIBLE PARA TODOS LOS EMPLEADOS, Y EL IRF PUEDE SER PRESENTADO POR EL EMPLEADO O POR UN REPRESENTANTE EN SU NOMBRE.

Como se indicó anteriormente, a menos que denuncie su caso de acoso, discriminación, represalias o conducta indebida en el lugar de trabajo mediante el IRF o el centro de atención telefónica, es posible que su empleador nunca se entere. Al denunciarlo a través del Plan EHDRP, puede estar seguro de que sus casos de acoso, discriminación, represalias y conducta indebida en el lugar de trabajo se tomarán en serio.

¿Tengo que presentar una queja interna sobre acoso, discriminación, represalias o conducta indebida en el lugar de trabajo?

No. Si ha sido acosado por un gerente o supervisor, usted o un representante en su nombre deben presentar un IRF. Presentar una queja interna no preserva su reclamación y no se ajusta a los recursos administrativos que tiene a su disposición en virtud del Plan EHDRP. UNA VEZ MÁS, USTED O UN REPRESENTANTE EN SU NOMBRE DEBEN PRESENTAR UN IRF EN VIRTUD DEL PLAN EHDRP.

¿Puedo presentar un IRF anónimo?

Sí. Cuando inicie sesión en el portal, se le preguntará si desea que su IRF sea anónima. Tenga en cuenta que le recomendamos que informe con el mayor detalle posible sobre los hechos. Cuanto más detallados sean los hechos, mejor podrá el equipo de Work Shield investigar el incidente y elaborar recomendaciones y resoluciones eficaces. Si presenta una IRF anónima, es poco probable que Tribox LLC pueda tomar medidas contra la(s) persona(s) denunciada(s).

Sin embargo, tenga en cuenta que una denuncia anónima que no se realice de buena fe puede ser objeto de medidas disciplinarias por parte de Tribox LLC, si procede.

SERVICIOS NO CUBIERTOS

El Plan EHDRP no cubre ningún servicio que no se mencione directamente anteriormente

FINALIZACIÓN DE LA COBERTURA

Normalmente, la cobertura del Plan EHDRP finaliza en la primera de las siguientes fechas:

- Dieciocho (18) meses después de su empleo en Tribox LLC si su empleo finaliza o se jubila.
- Si el plan se cancela, su cobertura finaliza en la fecha en que se cancela el plan EHDRP.

NOTA: LA COBERTURA DEL PLAN EHDRP ES GRATUITA PARA QUIENES CESAN EN SU EMPLEO EN TRIBOX LLC. POR LO TANTO, SI TIENE ALGÚN PROBLEMA TRAS LA TERMINACIÓN DE SU EMPLEO, USTED O UN REPRESENTANTE EN SU NOMBRE DEBE PRESENTAR UN IRF PARA QUE WORK SHIELD ABORDE Y/O RESUELVA CUALQUIER PROBLEMA DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN, REPRESALIAS Y CONDUCTA INAPROPIADA EN EL LUGAR DE TRABAJO. ESTA ES LA SOLUCIÓN ADMINISTRATIVA DISPONIBLE PARA TODOS LOS EMPLEADOS DESPEDIDOS, Y EL IRF PUEDE SER PRESENTADO POR EL EMPLEADO DESPEDIDO O POR UN REPRESENTANTE EN SU NOMBRE. LA COBERTURA DEL PLAN EHDRP TIENE UNA VIGENCIA DE DIECIOCHO (18) MESES DESPUÉS DEL DESPIDO, SIN COSTE ALGUNO.

ASIGNACIÓN DE BENEFICIOS

No podrá ceder, transferir ni transmitir ninguno de los beneficios proporcionados por el Plan EHDRP.

CONFIDENCIALIDAD

Las conversaciones relacionadas con el Plan EHDRP pueden ser confidenciales, ya que se refieren a personas ajenas a Tribox LLC. Sin embargo, el Plan EHDRP no compartirá información que identifique su uso del Plan EHDRP sin su permiso, excepto según lo requiera o lo permita la ley o que sea necesario para completar una investigación del IRF.

En lo que respecta a Tribox LLC, para abordar adecuadamente un IRF, su información puede compartirse “según sea necesario” para llevar a cabo la investigación y el IRF que se ha denunciado.

AVISO SOBRE PRÁCTICAS DE PRIVACIDAD (HIPAA)

Según corresponda, y de conformidad con las normas de privacidad emitidas por el Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos en virtud de la Ley de Portabilidad y Responsabilidad del Seguro Médico de 1996 (“HIPAA”), Tribox LLC cumple con las normas y reglamentos de la HIPAA. El aviso completo de Tribox LLC sobre las prácticas de privacidad de Tribox LLC está disponible para su revisión a pedido. El aviso describe cómo se puede utilizar y divulgar su información médica y cómo puede acceder a ella. El aviso también describe los diversos derechos que usted puede tener con respecto a su información. Si lo solicita, se le proporcionará una copia por escrito poniéndose en contacto con su representante local de Recursos Humanos.

COBERTURA POSTERIOR A LA RESCISIÓN

Tras la finalización de la relación laboral, el plan EHDRP le cubre durante 18 meses sin costo alguno. Una vez más, la cobertura del plan EHDRP es gratuita para usted en caso de que abandone o se jubile de Tribox LLC. La cobertura tiene una duración de dieciocho (18) meses.

INFORMACIÓN VARIADA

Sin contrato de trabajo

Las prestaciones descritas en este Plan EHDRP no son condiciones de empleo, ni pretenden crear un contrato de trabajo entre usted y Tribox LLC. Nada de lo dispuesto en este Plan EHDRP debe interpretarse como una limitación de su derecho o del derecho de Tribox LLC a rescindir su contrato de trabajo en cualquier momento, con o sin causa justificada.

Administración

El administrador del Plan EHDRP es responsable de la administración del Plan EHDRP y tiene la autoridad discrecional exclusiva para interpretar y construir los términos del Plan EHDRP, determinar su elegibilidad para los beneficios del Plan EHDRP y resolver cualquier disputa que surja en relación con el Plan EHDRP. Los gastos de administración del Plan EHDRP pueden pagarse con los activos del Plan EHDRP. En la medida en que los gastos administrativos no se paguen con los activos del Plan EHDRP, serán pagados directamente por Tribox LLC.

Reducción, cambio, terminación, pérdida o suspensión de beneficios

Las siguientes circunstancias pueden dar lugar a una reducción, cambio, terminación, pérdida o suspensión de los beneficios:

- Modificación o rescisión del Plan EHDRP.
- Errores de cálculo descubiertos en una auditoría posterior.
- Pasarse a ser miembro de un sindicato, si su convenio colectivo no prevé la participación en el Plan EHDRP.

MODIFICACIÓN Y RESCISIÓN DEL PLAN EHDRP

Dado que Work Shield ofrece el plan EHDRP en virtud de un contrato con Tribox LLC, no hay garantía de que el EHDRP continúe indefinidamente. El programa es voluntario por parte de Tribox LLC. Tribox LLC se reserva el derecho de cambiar el administrador en cualquier momento. Tampoco hay garantía de que el número de sesiones del plan EHDRP no se modifique en el futuro.

Tribox LLC se reserva el derecho de enmendar, modificar, rescindir parcialmente o completamente el plan EHDRP en cualquier momento.

DATOS DEL PLAN

Nombre del plan

El Plan de protección contra el acoso y la discriminación del empleador de Tribox LLC ("Plan EHDRP") es un componente del plan de prestaciones WRAP de Tribox LLC (si procede).

El resto de esta sección proporciona información sobre el Plan EHDRP y el patrocinador. Patrocinador del Plan EHDRP y agente principal para la notificación de procesos legales:

Tribox LLC
P.O. Box 496539
Garland, Texas 75049

Puede obtener información sobre el Plan EHDRP y los planes de beneficios de Tribox LLC en el Departamento de Recursos Humanos de Tribox LLC.

Administrador del Plan EHDRP:
Tribox LLC
P.O. Box 496539
Garland, Texas 75049

Tipo de plan: El Plan EHDRP forma parte del plan WRAP general de Tribox LLC y es un plan de protección contra el acoso en el lugar de trabajo que el empleador ofrece a sus empleados, tal y como se ha establecido anteriormente.

Número de identificación del Plan EHDRP: Si procede, el número de identificación del Plan será el mismo que el del Plan WRAP de Tribox LLC o cualquier otro plan al que pertenezca este Plan.

Tipo de administración:

El plan EHDRP utiliza The Work Shield, LLC como administrador externo: The Work Shield, LLC, 4925 Greenville Avenue, Suite 500, Dallas, Texas 75206, 1.866.946.5558.

Fuentes de contribuciones y medio de financiación:

Tribox LLC paga el costo total del Plan EHDRP con cargo a sus activos generales. No existe ningún fondo fiduciario específico con el que se paguen las prestaciones o servicios del Plan EHDRP. Los empleados en activo no pagan ninguna contribución.
Año del plan: 1 de Enero - 31 de Diciembre (salvo que se indique lo contrario)

DEFINICIONES

Ciertos términos y frases utilizados para describir el Plan de Protección contra el Acoso y la Discriminación del Empleador de Tribox ("Plan EHDRP") pueden no ser familiares para usted. Es importante que comprenda cómo funciona el Plan EHDRP y sus derechos como participante, por lo que algunos términos importantes se definen a continuación.

Representante autorizado: un representante autorizado es una persona a la que usted autoriza, por escrito, para actuar en su nombre o una persona a la que un tribunal ha otorgado autoridad para solicitar tratamiento o presentar reclamaciones en su nombre.

Organización: Tribox LLC

Administrador del Plan de Protección contra el Acoso y la Discriminación del Empleador: el administrador del Plan EHDRP es Work Shield, LLC, Tribox LLC, que ha sido contratado por Tribox LLC para proporcionar el Plan EHDRP.

Plan EHDRP: A menos que se indique lo contrario, el término "Plan EHDRP" se refiere al Plan de Protección contra el Acoso y la Discriminación del Empleador de Tribox.

Título VII: El Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 es una ley federal que prohíbe a los empleadores discriminar a los empleados por motivos de sexo, raza, color, origen nacional y religión, y cualquier otra característica definitoria, tal y como se define en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964.

SUPLEMENTO DEL MANUAL DEL EMPLEADO DE TRIBOX LLC

El Plan de Protección contra el Acoso, la Discriminación y las Represalias para empleadores de Tribox LLC (el "Plan EHDRP") ofrece una plataforma segura para los empleados que necesitan asistencia con problemas de acoso, discriminación y mala conducta en el lugar de trabajo. En lugar de contactar a su departamento de recursos humanos, gerente o supervisor, y como se establece en este suplemento de su manual del empleado (el "Suplemento"), debe comunicar sus problemas de acoso, discriminación, represalias y mala conducta en el lugar de trabajo a Work Shield, LLC ("Work Shield"). Work Shield administra el Plan EHDRP, investiga los incidentes de acoso, discriminación y represalias, y luego recomienda a Tribox LLC (la "Organización") un plan de acción para cada incidente investigado. De esta manera, su empleador no controla la admisión, la investigación ni la denuncia de dichos incidentes. Como se le proporcionó en la Tarjeta de Identificación Digital de Work Shield y se indica en los folletos de Work Shield que encontras en la area de Descanso. Puede presentar un Formulario de Informe de Incidentes (IRF) en línea o en parte de otro empleado en TBL.workshieldportal.com, o también puede llamar al Centro de Llamadas gratuito 24/7 al 866.946.5558. Puede consultar el Plan EHDRP en línea en TBL.workshieldportal.com para conocer las pólizas relacionadas con el acoso, la discriminación y las represalias.

EN LA MEDIDA EN QUE EL PLAN EHDRP ENTRE EN CONFLICTO CON LAS PÓLIZAS DE SU ORGANIZACIÓN SOBRE ACOSO, DISCRIMINACIÓN, MALA CONDUCTA, REPRESALIAS Y/O CUALQUIER PÓLIZA DEL TÍTULO VII, EL LENGUAJE Y LOS PROCEDIMIENTOS DE INFORME DE ESTE SUPLEMENTO CONTROLARÁN Y SUSTITUIRÁN CUALQUIER DISPOSICIÓN DEL MANUAL, Y EN CASO DE QUE NO EXISTA UN MANUAL DE LA ORGANIZACIÓN QUE ABORDE EL ACOSO, LA DISCRIMINACIÓN, LA MALA CONDUCTA, LAS REPRESALIAS Y/O CUALQUIER PROBLEMA DEL TÍTULO VII, ESTE SUPLEMENTO PERMITIRÁ QUE EL PLAN EHDRP DESCRIBA Y CONTROLE TODOS Y CADA UNO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE INFORME RELACIONADOS CON PROBLEMAS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN, MALA CONDUCTA Y MALA CONDUCTA.

El Plan EHDRP no puede anticipar todas las situaciones ni responder a todas las preguntas sobre acoso, discriminación, represalias o mala conducta. Ocasionalmente, las circunstancias requerirán cambios en las pólizas, prácticas y beneficios descritos en el Plan EHDRP. Por consiguiente, Tribox LLC y Work Shield se reservan el derecho de modificar, complementar o rescindir cualquier disposición del Plan EHDRP según lo consideren necesario. Si fuera necesario realizar cambios en el Plan EHDRP, su empleador se esforzará por notificarle dichos cambios mediante la distribución de las páginas revisadas. Cuando se agreguen nuevas pólizas o se modifiquen las existentes, la póliza más reciente prevalecerá y regirá cualquier nueva medida. Además, la cobertura del Plan EHDRP continúa hasta 18 meses después de la finalización de la relación laboral, según lo establecido en el Plan EHDRP.

IMPORTANTE: TENGA EN CUENTA QUE ACUDIR A SU DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS, A SU GERENTE O A SU SUPERVISOR NO SE CONSIDERA COMO AGOTAR SU RECURSO ADMINISTRATIVO, DADA LA INCORPORACIÓN DEL PLAN EHDRP POR PARTE DE SU EMPLEADOR. USTED O UN REPRESENTANTE EN SU NOMBRE DEBEN PRESENTAR UN IRF PARA QUE SE ABORDE Y/O RESUELVA CUALQUIER PROBLEMA DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN, CONDUCTA INAPROPIADA O REPRESALIAS EN EL LUGAR DE TRABAJO. ESTE ES EL RECURSO ADMINISTRATIVO DISPONIBLE PARA TODOS LOS EMPLEADOS. UN IRF PUEDE SER PRESENTADO POR UN EMPLEADO O POR UN REPRESENTANTE EN NOMBRE DEL EMPLEADO. UNA VEZ MÁS, NO DENUNCIAR SU INCIDENTE DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN, REPRESALIA O CONDUCTA INAPROPIADA A WORK SHIELD A TRAVÉS DE UN IRF NO AGOTA EL RECURSO ADMINISTRATIVO DISPONIBLE PARA USTED. POR FAVOR, DENUNCIE A WORK SHIELD CUALQUIER PROBLEMA QUE PUEDA ENCONTRAR.

_____

Nombre del empleado (en letra de imprenta)

_____ _____

Firma del empleado Fecha