

**AVISO DEL ACUERDO DE LA DEMANDA COLECTIVA Y REPRESENTATIVA**

**Quezada, et al. v. CONAM Management Corporation**  
**Corte Superior del Estado de California, Condado de San Bernardino**  
**Caso No. CIVSB2305893**

**Para: Todos los individuos que fueron empleados por CONAM Management Corporation (“Demandado”) en el Estado de California como un empleado no exento y pagado por hora en cualquier momento entre el 1 de marzo del 2022 y el 13 de enero del 2024:**

**Este Aviso proporciona información sobre el acuerdo de una demanda colectiva que puede afectar sus derechos. Por favor léalo cuidadosamente. Este es un aviso autorizado por la corte. Esto no es una solicitud de un abogado.**

«EmployeeName»

- Un acuerdo propuesto (el “Acuerdo”) ha sido alcanzado en una demanda colectiva titulada *Carlos Quezada v. CONAM Management Corporation, et al.*, Caso No. CIVSB2305893 (Corte Superior de San Bernardino) (la “Demanda” o la “Acción”). El propósito de este Aviso del Acuerdo de la Demanda Colectiva (“Aviso”) es describir brevemente la Demanda, e informarles de sus derechos y opciones en relación con la Demanda y el Acuerdo.
- La Corte ha aprobado preliminarmente un acuerdo de demanda colectiva con el Demandado CONAM Management Corporation (“Demandado”), que afectará a todos los empleados no exentos que trabajaron para el Demandado en California en cualquier momento entre el 1 de marzo del 2022 y el 13 de enero del 2024.
- Si la Corte concede la aprobación final del Acuerdo, entonces puede haber dinero disponible para usted.

<b>SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO</b>	
<b>HACER NADA Y RECIBIR UN PAGO DEL ACUERDO</b>	Si usted desea recibir su Pago Individual del Acuerdo completo, no se requiere ninguna acción adicional de su parte. Usted automáticamente recibirá su Pago Individual del Acuerdo del Administrador del Acuerdo si el Acuerdo recibe la aprobación final de la Corte. Usted estará obligado por los términos de la Resolución del Acuerdo y renunciará a su derecho a demandar por los Reclamos Liberados de la Clase descritos en la Sección X.
<b>EXCLUIRSE</b>	Si no desea participar en el acuerdo de los Reclamos de la Clase, usted puede “optar por excluirse” del Acuerdo de los Reclamos de la Clase. Si opta por excluirse, usted debe presentar una Solicitud de Exclusión de la Clase del Acuerdo a no más tardar el 9 de noviembre del 2024 (ver la Sección XI para más detalles sobre cómo excluirse). Si opta por excluirse del acuerdo de los Reclamos de la Clase, ya no será un Miembro de la Clase, y (1) <u>no</u> recibirá ningún pago del acuerdo por los Reclamos de la Clase, pero conservará su derecho a presentar los Reclamos Liberados de la Clase descritos en la Sección X, sujeto a los estatutos de limitaciones aplicables, y (2) no podrá presentar una objeción al Acuerdo. Sin embargo, usted no puede optar por excluirse del acuerdo del Reclamo de PAGA. Como resultado, usted aún recibirá un pago como parte de las sanciones civiles pagadas de conformidad con la Ley General de Abogados Privados de California de 2004, secciones 2698, y siguientes del Código Laboral de California (“PAGA,” por sus siglas en inglés) y liberará sus reclamos por dichas sanciones civiles.
<b>OBJETAR</b>	Si decide objetar al acuerdo con respecto a los Reclamos de la Clase porque lo considera injusto o irrazonable, usted debe presentar una objeción indicando por qué objeta al Acuerdo a no más tardar el 9 de noviembre del 2024 (ver la Sección XI para más detalles sobre cómo objetar). Sin embargo, usted no puede objetar al acuerdo del reclamo de PAGA.
<b>DISPUTAR SU NÚMERO DE SEMANAS DE TRABAJO</b>	Si usted cree que el número de semanas de trabajo que se le acreditaron durante el Período de la Clase o el Período de PAGA no es correcto, usted puede presentar una disputa por escrito al Administrador del Acuerdo (ver la Sección X para más detalles sobre cómo disputar sus semanas de trabajo acreditadas). Los registros del Demandado se presumirán correctos, pero usted puede proporcionar pruebas al Administrador del Acuerdo que demuestren que el cálculo de las semanas de trabajo no es correcto.

## I. ¿Por qué recibí este Aviso?

Usted recibió este Aviso porque los registros muestran que trabajó para el Demandado en algún momento durante el Período de la Clase y/o el Período de PAGA. La Corte ordenó que se le enviara este Aviso porque usted puede tener derecho a recibir dinero conforme al Acuerdo y porque el Acuerdo afecta sus derechos legales.

**NO ES NECESARIO REALIZAR NINGUNA ACCIÓN PARA RECIBIR DINERO CONFORME AL ACUERDO:** Si pertenece a la definición que describe un Miembro de la Clase y recibió este Aviso, usted estará automáticamente incluido en el Acuerdo y no necesitará realizar ninguna otra acción para recibir un pago.

El propósito de este Aviso es proporcionarle una breve descripción de la Demanda, para informarle de los términos del Acuerdo propuesto, y para explicarle sus derechos y opciones en relación con la Demanda y el Acuerdo.

## II. ¿De qué se trata esta demanda?

Los Demandantes y Representantes de la Clase Carlos Quezada y Reynaldo Dominguez Blancas presentaron una demanda colectiva y representativa en contra del Demandado en nombre de los Miembros de la Clase y de los Empleados Agraviados de PAGA (a la cual se denominará la “Acción” o la “Demanda”). La Demanda alega los siguientes Reclamos de la Clase en contra del Demandado en nombre de los Miembros de la Clase: (1) Falta de Pagar por Todas las Horas Trabajadas, Incluyendo las Horas Extras Trabajadas; (2) Falta de Proporcionar los Períodos de Descanso; (3) Falta de Proporcionar los Períodos de Comida No Interrumpidos; (4) Falta de Reembolsar los Gastos de Negocio Requeridos; (5) Falta de Pagar el Tiempo de Reporte; (6) Falta de Pagar los Salarios por Enfermedad; (7) Falta de Pagar los Salarios por Vacaciones; (8) Falta de Pagar los Salarios Debidos a la Terminación; (9) Falta de Proporcionar las Declaraciones Salariales Precisas y Detalladas; y (10) Prácticas de Negocio Ilegales Bajo el Código de Negocios y Profesionales § 17200 (los “Reclamos de la Clase”). La Demanda también solicita sanciones civiles en nombre de la Agencia de Desarrollo de la Fuerza Laboral de California (“LWDA,” por sus siglas en inglés) de conformidad con PAGA (“Reclamo de PAGA”).

El Demandado ha negado, y continúa negando, las alegaciones de hecho y legales en la Demanda y cree que tiene defensas válidas en contra de los reclamos de los Demandantes. Al aceptar llegar a un acuerdo, el Demandado no admite su responsabilidad en ninguna de las alegaciones de hecho o reclamos en el caso o que el caso pueda o deba proceder como una demanda colectiva y/o una demanda representativa. El Demandado ha acordado resolver el caso como parte de un compromiso con los Demandantes y los Miembros de la Clase.

La Corte no ha decidido sobre los méritos de los reclamos de los Demandantes. Y, al aprobar el Acuerdo y emitir este Aviso, la Corte no está sugiriendo qué parte ganaría o perdería este caso si fuera a juicio. Sin embargo, para evitar gastos adicionales, inconvenientes y riesgos de un litigio continuo, el Demandado y los Demandantes han llegado a la conclusión de que lo mejor para sus respectivos intereses y para los intereses de la Clase del Acuerdo es llegar a un acuerdo sobre la Demanda según los términos resumidos en este Aviso. Después de proporcionar información extensa a los Abogados de la Clase, se logró el Acuerdo después de una mediación en condiciones de igualdad con un mediador respetado y experimentado. En esas negociaciones, ambas partes reconocieron el riesgo sustancial de que la Corte decidiera en su contra en el juicio y determinaron que el Acuerdo propuesto era una buena opción para resolver los reclamos disputados.

**Si usted aún está empleado por el Demandado, este Acuerdo no afectará su empleo. La ley de California prohíbe estrictamente las represalias ilegales.** Además, el Demandado no tomará ninguna acción adversa ni tomará represalias o discriminará a ningún empleado debido a la participación o decisión del empleado de no participar en este Acuerdo.

## III. ¿Qué es una demanda colectiva, y quién está involucrado?

En una demanda colectiva como ésta, una persona llamada “Representante de la Clase” demanda en nombre de otras personas que pueden tener reclamos similares. Las personas juntas se denominan “Clase” o “Miembros de la Clase.” La persona que es el Representante de la Clase también se llama el demandante. La compañía demandada se llama el demandado. En el litigio de demanda colectiva, una Corte resuelve los asuntos para todas las personas de la Clase en una sola demanda, **excepto** para aquellas personas que decidan excluirse de la Clase.

Esta demanda colectiva también incluye un reclamo de PAGA, donde el Demandante intenta recuperar sanciones civiles en nombre del Estado de California. En una demanda de PAGA, el Estado recibe el 75% de cualquier sanción civil recuperada, y los empleados reciben el 25%. Este Acuerdo resolverá todos los reclamos del Estado por sanciones civiles que surjan de los reclamos presentados por el Demandante en la Demanda durante el período comprendido desde el 1 de marzo del 2022 hasta el 13 de enero del 2024 (el “Período de PAGA”).

**IV. ¿Por qué es esta Demanda una demanda colectiva?**

Para los propósitos del acuerdo, los Demandantes y el Demandado acordaron que este caso puede proceder como una demanda colectiva y han acordado solicitar a la Corte que apruebe el Acuerdo de la demanda colectiva. La Corte no ha decidido sobre los méritos de los reclamos en la Demanda.

**V. ¿Quiénes son los abogados que representan a la Clase?**

<b><u>Abogados de la Clase:</u></b>	
<p>Nazo Koulloukian, Lic. <i>nazo@koullaw.com</i> KOUL LAW FIRM 3435 Wilshire Blvd., Suite 1710 Los Angeles, CA 90010 Tel: (213) 761-5484</p> <p>Sahag Majarian, II <i>sahagii@aol.com</i> Garen Majarian <i>garen@majarianlawgroup.com</i> MAJARIAN LAW GROUP, APC 18250 Ventura Blvd. Tarzana, California 91356 Teléfono: (818) 609-0807</p>	<p>Mehrdad Bokhour, Lic. <i>mehrdad@bokhourlaw.com</i> BOKHOUR LAW GROUP, P.C. 1901 Avenue of the Stars, Suite 450 Los Ángeles, California 90067 Teléfono: (310) 975-1493</p> <p>Joshua S. Falakassa, Lic. <i>josh@falakassalaw.com</i> FALAKASSA LAW, P.C. 1901 Avenue of the Stars, Suite 450 Los Ángeles, California 90067 Teléfono: (818) 456-6168</p>

**VI. ¿Cuáles son los términos propuestos del Acuerdo?**

El 29 de julio del 2024, la Corte certificó una clase, para los propósitos del acuerdo solamente, de todos los empleados actuales y anteriores pagados por hora y no exentos del Demandado en California en cualquier momento desde el 1 de marzo del 2022 hasta el 13 de enero del 2024, (la “Clase del Acuerdo” o los “Miembros de la Clase”). La Corte también aprobó un grupo representativo de todos los empleados actuales y anteriores pagados por hora y no exentos, del Demandado en California en cualquier momento durante el Período de PAGA, que también se extiende desde el 1 de marzo del 2022 hasta el 13 de enero del 2024, (“Empleados Agraviados de PAGA”). Los Miembros de la Clase que no opten por excluirse de la Clase del Acuerdo de conformidad con los procedimientos establecidos en este Aviso recibirán por correo los Pagos Individuales del Acuerdo, y a cambio estarán obligados por el Acuerdo y la liberación de ciertos reclamos salariales y de sanciones en contra del Demandado.

Sin admitir cualquier mala conducta, el Demandado ha acordado pagar \$850,000 (la “Cantidad Bruta del Acuerdo”) para resolver completamente todos los reclamos en la Demanda. Las Partes acordaron a los siguientes pagos de la Cantidad Bruta del Acuerdo:

Costos de la Administración del Acuerdo. La Corte ha aprobado a CPT Group, Inc. para que actúe como el “Administrador del Acuerdo,” quien le está enviando este Aviso a usted y realizará muchos otros deberes relacionados con el Acuerdo. Conforme al Acuerdo, se pagarán hasta \$20,000 de la Cantidad Bruta del Acuerdo para pagar los Costos de Administración del Acuerdo.

Sanciones a la Agencia de Trabajo y Desarrollo de California. PAGA autoriza a los empleados a presentar demandas para intentar recuperar sanciones civiles en nombre de otros Empleados Agraviados de PAGA y del Estado de California por las supuestas violaciones del Código Laboral. Conforme al Acuerdo, \$25,000 de la Cantidad Bruta del Acuerdo se asignarán al Reclamo de PAGA de los Demandantes. De esta cantidad, \$18,750 se pagarán a la LWDA en satisfacción de los reclamos por sanciones civiles conforme a PAGA, y los \$6,250 restantes se dividirán entre todos los Empleados Agraviados de PAGA sobre la base del número de períodos de pago trabajados durante el Período de PAGA, sin importar que reciban los Pagos Individuales del Acuerdo por los Reclamos de la Clase. Usted no tiene derecho a optar por no participar o excluirse de recibir las sanciones civiles pagadas de conformidad con PAGA. Revise la información a continuación para determinar si usted es un Empleado Agraviado de PAGA y tiene derecho a recibir una parte de la asignación de \$6,250.

Pago de Mejora para los Representantes de la Clase. Los Abogados de la Clase le pedirán a la Corte que le adjudique a cada Demandante un Pago de Mejora a los Representantes de la Clase para compensarlos por su servicio y trabajo extra proporcionado en nombre de los Miembros de la Clase y a cambio de una liberación general de los reclamos de hasta \$10,000 para cada uno, para un total de \$20,000. Los Representantes de la Clase también recibirán su parte individual del Acuerdo como Miembros de la Clase y Empleados Agraviados de PAGA.

Honorarios y Costos de los Abogados. Los Abogados de la Clase han estado procesando la Demanda en nombre de los Miembros de la Clase sobre la base de honorarios de contingencia (es decir, sin recibir ningún pago hasta la fecha) y han estado pagando todos los costos y gastos del litigio. La Corte determinará la cantidad real adjudicada a los Abogados de la Clase como los honorarios de los abogados, que se pagarán de la Cantidad Bruta del Acuerdo. Los Miembros de la Clase no son personalmente responsables de ninguno de los honorarios o costos de abogados de los Abogados de la Clase. Los Abogados de la Clase solicitarán honorarios de hasta el 33.33% de la Cantidad Bruta del Acuerdo (que es \$283,333.33) como una compensación razonable por el trabajo que los Abogados de la Clase realizaron y continuarán realizando en esta Demanda hasta la finalización del Acuerdo. Los Abogados de la Clase también solicitarán el reembolso de hasta \$45,000 por los costos que los Abogados de la Clase incurrieron en relación con la Demanda.

**VII. ¿Cuál es mi Pago Individual del Acuerdo aproximado?**

Cálculo de los Pagos Individuales del Acuerdo a los Miembros de la Clase. Después de deducir las cantidades anteriores de la Cantidad Bruta del Acuerdo, el balance formará la Cantidad Neta del Acuerdo para su distribución a los Miembros de la Clase del Acuerdo (que son Miembros de la Clase que no optan por la exclusión). La Cantidad Neta del Acuerdo será de aproximadamente \$475,416.67. Los Pagos Individuales del Acuerdo a los Miembros de la Clase se calcularán y se distribuirán de la Cantidad Neta del Acuerdo sobre la base del número de semanas que un Miembro de la Clase sea acreditado para trabajar durante el Período de la Clase. Los cálculos específicos de los Pagos Individuales del Acuerdo se realizarán de la siguiente manera: el Administrador del Acuerdo dividirá el número total de semanas de trabajo trabajadas por todos los Miembros de la Clase del Acuerdo entre la Cantidad Neta del Acuerdo para determinar un “Valor por Semana de Trabajo.” El Valor por Semana de Trabajo se multiplicará por el número de semanas de trabajo trabajadas por cada Miembro de la Clase del Acuerdo durante el Período de la Clase para determinar el Pago Individual del Acuerdo, antes de las deducciones/retenciones legales, para cada Miembro de la Clase. Si algún Miembro de la Clase opta por no participar en el Acuerdo, su Pago Individual del Acuerdo se distribuirá a todos los Miembros de la Clase del Acuerdo.

Semanas de Trabajo de la Clase Durante el Período de la Clase	Su Parte de la Cantidad Neta del Acuerdo
«WorkWeeks»	«SettAmt»

Cálculo de los Pagos Individuales de PAGA a los Empleados Agraviados de PAGA. El Administrador del Acuerdo (a) primero calculará el número total de semanas de trabajo trabajadas por todos los Empleados Agraviados de PAGA, (b) segundo, dividirá \$6,250 (la porción del 25% del Pago de PAGA distribuido a los Empleados Agraviados de PAGA) por el número total de semanas de trabajo trabajadas por todos los Empleados Agraviados de PAGA, y (c) tercero, multiplicará el cociente del cálculo en el paso (b) por el número individual de semanas de trabajo trabajadas de cada Empleado Agraviado de PAGA.

Períodos de Pago Trabajados como un Empleado Agraviado de PAGA	Su Parte de la Sanciones de PAGA
«PAGA_WorkWeeks»	«PAGAAmt»

Disputas sobre las Semanas de Trabajo de la Clase o las Semanas de Trabajo de PAGA. Para cada Miembro de la Clase del Acuerdo y Empleado Agraviado de PAGA, el número de semanas de trabajo se calculará de los registros disponibles del Demandado. Si no está de acuerdo con el número de semanas de trabajo que se le acreditan anteriormente, usted puede presentar pruebas al Administrador del Acuerdo a no más tardar el 9 de noviembre del 2024, con la documentación para establecer el número de semanas de trabajo que usted afirma haber trabajado realmente para el Demandado durante el Período de la Clase o el Período de PAGA. **LA DOCUMENTACIÓN ENVIADA AL ADMINISTRADOR DEL ACUERDO NO SERÁ DEVUELTA NI CONSERVADA; NO ENVÍE ORIGINALES.** El Administrador del Acuerdo emitirá una decisión final.

**VIII. ¿Cuándo recibiré mi Pago del Acuerdo?**

Pagos a los Miembros de la Clase del Acuerdo y a los Empleados Agraviados de PAGA. Después de que la Corte conceda la Aprobación Final del Acuerdo y después de que se dicte la Sentencia, se enviarán por correo los Pagos Individuales del Acuerdo a todos los Miembros de la Clase que no solicitaron oportunamente ser excluidos. Para aquellos Empleados Agraviados de PAGA que solicitaron ser excluidos

del acuerdo de los Reclamos de la Clase, sus cheques del acuerdo serán por su parte de las sanciones civiles de PAGA sólo por la liberación del Reclamo de PAGA, y no incluirán ningún pago por el acuerdo de los Reclamos de la Clase. Los Miembros de la Clase y los Empleados Agraviados de PAGA tendrán 180 días a partir de la emisión del último cheque para cobrar todos los cheques. En el caso de que cualquier Miembro de la Clase o Miembro del Grupo de PAGA no cobre oportunamente un cheque del acuerdo, se colocará una suspensión de pago en el cheque y los fondos se pagarán a la Oficina del Contralor del Estado de California en nombre del Miembro de la Clase o del Empleado Agraviado de PAGA, para que el Miembro de la Clase o el Empleado Agraviado de PAGA pueda intentar cobrar los fondos en una fecha posterior.

#### **IX. ¿Estará sujeto mi Pago del Acuerdo a impuestos?**

Asignación y Impuestos. El treinta y tres por ciento (33%) del Pago Individual del Acuerdo distribuido a cada Miembro Participante de la Clase se considerará y declarará como salarios (declaración de la Forma W-2 del IRS). El sesenta y siete por ciento (67%) restante se considerará y se declarará como intereses y sanciones (declaración de la Forma 1099 del IRS). El Administrador del Acuerdo realizará todas las deducciones usuales y habituales de los Pagos Individuales del Acuerdo que se distribuyan como salarios, incluyendo, pero no limitado a, retenciones de impuestos estatales y federales, primas por incapacidad y primas del seguro de desempleo. No se realizará ninguna deducción de la distribución de intereses y sanciones; sin embargo, los pagos se declararán en la Forma 1099 del IRS como ingresos. Los Pagos Individuales de PAGA se pagarán al cien por cien (100%) como sanciones civiles por las que no se retendrán impuestos y cuyo pago se declarará en la Forma 1099 del IRS. Los Miembros de la Clase y los Empleados Agraviados de PAGA son responsables del tratamiento adecuado del impuesto sobre la nómina de los Pagos Individuales del Acuerdo y sus Pagos Individuales de PAGA. El Administrador del Acuerdo, el Demandado y sus abogados, y los Abogados de la Clase no pueden proporcionar asesoramiento fiscal y no hacen ninguna declaración en cuanto al tratamiento fiscal o efecto legal de los Pagos Individuales del Acuerdo o los Pagos Individuales de PAGA. Los Miembros de la Clase y los Empleados Agraviados de PAGA serán los únicos responsables del pago de cualquier impuesto o sanción aplicada a sus Pagos Individuales del Acuerdo o Pagos Individuales de PAGA. En consecuencia, los Miembros de la Clase y los Empleados Agraviados de PAGA deben consultar con sus asesores fiscales sobre las consecuencias fiscales y el tratamiento de los pagos que reciban conforme al Acuerdo.

#### **X. ¿Qué derechos estoy liberando si participo en el Acuerdo?**

Liberación de los Reclamos de la Clase (también conocido como los “Reclamos Liberados de la Clase”). Una vez que la Corte apruebe el Acuerdo propuesto y dicte la Sentencia, y el Demandado financie el Acuerdo, entonces el Acuerdo obligará a todos los Miembros de la Clase que no hayan optado por excluirse del Acuerdo y les prohibirá presentar los Reclamos de la Clase en contra del Demandado y las Partes Liberadas (definidas a continuación). Específicamente, los Miembros de la Clase liberarán y exonerarán completamente a las Partes Liberadas de cualquiera y todas las causas de acción y reclamos, cargos, quejas, gravámenes, demandas que se alegaron en la Demanda Operativa o que razonablemente podrían haberse alegado sobre la base de las alegaciones, hechos, citas legales y/o teorías legales contenidas en la Demanda Operativa, incluidos todos los siguientes reclamos de compensación: (i) no pagar todos los salarios regulares, salarios mínimos y salarios de las horas extras adeudadas (incluyendo los reclamos por trabajo fuera de horario y redondeo); (ii) no pagar todos los salarios a la tasa correcta de pago (incluyendo las primas por los períodos de comida, primas por los períodos de descanso, pago por enfermedad, salarios por vacaciones y pago por tiempo de reporte); (iii) no proporcionar los períodos de comida o la compensación en su lugar; (iv) no proporcionar los períodos de descanso o la compensación en su lugar; (v) no pagar los salarios oportunamente en el momento de la terminación o renuncia; (vi) no proporcionar el pago oportuno de los salarios durante el empleo; (vii) no mantener los registros completos y precisos (incluyendo registros de la nómina y registros de periodos de trabajo, periodos de comida, total de horas diarias, horas por el periodo de pago, y las tasas de pago aplicables); (viii) no proporcionar las declaraciones salariales completas y precisas; (ix) no pagar el tiempo de reporte; (x) no pagar los salarios prevalecientes; (xi) no pagar las vacaciones acumuladas; (xii) no reembolsar los gastos necesarios relacionados con el negocio; (xiii) deducciones ilegales de salarios; (xiv) no pagar las horas extras y el tiempo doble a la tasa regular; (xv) no pagar el pago por enfermedad; (xvi) no pagar los salarios de vacaciones; y (xvii) prácticas de negocio injustas, o sanciones relacionadas de cualquier naturaleza y que fueron o podrían haber sido alegadas en la Demanda Operativa en la Acción, intereses, honorarios, costos, y todos los demás reclamos y alegaciones hechas en la Demanda durante el Período de la Clase.

Liberación del Reclamo de PAGA (también conocido como el “Reclamo Liberado de PAGA”). Además, una vez que la Corte apruebe el Acuerdo, dicte la Sentencia y el Demandado financie el Acuerdo, la Resolución del Acuerdo obligará a la LWDA, a los Demandantes y a todos los Empleados Agraviados de PAGA, y les prohibirá presentar reclamos de PAGA en contra del Demandado y las Partes Liberadas sobre la base de los hechos declarados en la Demanda Operativa y en las cartas de aviso de los Demandantes a la LWDA (incluyendo cualquier enmienda al mismo), o que razonablemente podrían haberse alegado sobre la base de las alegaciones, hechos, citas estatutarias y/o teorías legales conforme a la PAGA contenidas en la Demanda Operativa, incluyendo todos los siguientes reclamos de compensación: (i) no pagar todos los salarios regulares, salarios mínimos y salarios de las horas extras adeudadas (incluyendo los reclamos por trabajo fuera de horario y redondeo); (ii) no pagar todos los salarios a la tasa correcta de pago (incluyendo las primas por los períodos de comida, primas por los períodos de descanso, pago por enfermedad, salarios por vacaciones y pago por tiempo de reporte); (iii) no proporcionar los períodos de comida o la compensación en su lugar; (iv) no proporcionar los períodos de descanso o la

compensación en su lugar; (v) no pagar los salarios oportunamente en el momento de la terminación o renuncia; (vi) no proporcionar el pago oportuno de los salarios durante el empleo; (vii) no mantener los registros completos y precisos (incluyendo registros de la nómina y registros de periodos de trabajo, periodos de comida, total de horas diarias, horas por el periodo de pago, y las tasas de pago aplicables); (viii) no proporcionar las declaraciones salariales completas y precisas; (ix) no pagar el tiempo de reporte; (x) no pagar los salarios prevalecientes; (xi) no pagar las vacaciones acumuladas; (xii) no reembolsar los gastos necesarios relacionados con el negocio; (xiii) deducciones ilegales de salarios; (xiv) no pagar las horas extras y el tiempo doble a la tasa regular; (xv) no pagar el pago por enfermedad; (xvi) no pagar los salarios de vacaciones; y (xvii) cualquier otro reclamo por sanciones civiles conforme a PAGA que fuera o pudiera haber sido presentado por los Demandantes en la Demanda sobre la base de los hechos alegados en los avisos de PAGA y la Demanda Operativa, incluidos, pero no limitado a, las siguientes supuestas violaciones de las Órdenes Salariales aplicables y/o las secciones del Código Laboral: 201, 202, 203, 204, 206, 206.5, 207, 210, 216, 218, 218.6, 221, 223, 226, 226(a), 226.3, 226.7, 227.3, 246, 256, 510, 512, 558, 1174, 1174.5, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 1199, 2802, y por cualquiera y todos los reclamos de conformidad con el Código Laboral de California y las Órdenes Salariales, e incluyendo pero no limitado a las sanciones que podrían haber sido otorgadas de conformidad con las secciones 210, 225.5, 226, 226.3, 558, 1174.5, 1197.1 y 2698 y siguientes del Código Laboral.

Partes Liberadas. “Partes Liberadas” significa el Demandado y todos sus actuales y anteriores funcionarios, pasados, presentes y/o futuros, directos y/o indirectos, funcionarios, directores, miembros, gerentes, agentes, representantes, abogados, aseguradores, socios, inversionistas, accionistas, administradores, compañías matrices, subsidiarias, afiliadas, divisiones, predecesores, sucesores, cesionarios y empresas conjuntas, si las hay.

Renuncia de la Sección 206.5(e) del Código Laboral. Los Miembros de la Clase se considerarán que han reconocido y acordado que sus reclamos por salarios y/o sanciones en la Demanda son disputados, y que los Pagos Individuales del Acuerdo constituyen el pago de todas las sumas que supuestamente se les adeudan. Los Miembros de la Clase se considerarán haber reconocido y acordado que la sección 206.5 del Código Laboral de California no es aplicable a los Pagos Individuales del Acuerdo. Dicha sección establece en su parte pertinente como sigue:

**Un empleador no podrá exigir la ejecución de una liberación de un reclamo o derecho en cuenta de salarios adeudados, o que se adeuden, o hechos como anticipo de salarios por ganarse, a menos de que se hayan pagado dichos salarios.**

Condiciones del Acuerdo. Este Acuerdo está condicionado a que la Corte emita una orden en o después de la Audiencia de Aprobación Final aprobando finalmente el Acuerdo como justo, razonable, adecuado y en el mejor interés de la Clase del Acuerdo, y la entrada de la Sentencia.

## **XI. ¿Qué opciones tengo?**

- A. **Hacer Nada y Participar en el Acuerdo.** Conforme al Acuerdo, usted automáticamente recibirá un Pago Individual del Acuerdo, a menos de que se excluya del Acuerdo siguiendo el procedimiento de exclusión establecido a continuación. Si no está de acuerdo con el número de Semanas de Trabajo de la Clase, como se describe en este Aviso, usted puede disputar la asignación del Acuerdo sin excluirse u objetar, como se describe anteriormente. Es la responsabilidad de todos los Miembros de la Clase asegurarse de que el Administrador del Acuerdo tenga su dirección actual archivada, o puede que no reciba información importante o un Pago Individual del Acuerdo.

Si usted es un empleado actual, su decisión de participar o no en este Acuerdo no será considerada por el Demandado, quien no tomará ninguna acción de empleo adversa en contra de usted basada en su participación en el Acuerdo.

- B. **Excluirse de los Reclamos de la Clase en el Acuerdo.** Si usted no desea ser parte de la liberación de los Reclamos de la Clase en el Acuerdo, usted puede excluirse enviando al Administrador del Acuerdo una carta/tarjeta de la “Solicitud de Exclusión del Acuerdo de la Demanda Colectiva” con el sello postal a no más tardar el 9 de noviembre del 2024, con su nombre completo, dirección, número de teléfono, los últimos cuatro dígitos de su número de seguro social o su fecha de nacimiento, y su firma. La Solicitud de Exclusión debe indicar:

“DESEO SER EXCLUIDO DE LA CLASE DEL ACUERDO EN LA DEMANDA DE THE CONAM MANAGEMENT CORPORATION. ENTIENDO QUE SI SOLICITO SER EXCLUIDO DE LA CLASE DEL ACUERDO, NO RECIBIRÉ NINGÚN DINERO DEL ACUERDO DE LOS RECLAMOS DE LA CLASE EN ESTA DEMANDA.”

Envíe la Solicitud de Exclusión directamente al Administrador del Acuerdo por correo de EE.UU., correo, o fax, **a no más tardar el 9 de noviembre del 2024.**

Cualquier persona que presente una Solicitud de Exclusión del Acuerdo de la Demanda Colectiva a tiempo, una vez recibida: (1) no tendrá ningún derecho conforme a este Acuerdo con respecto a los Reclamos de la Clase, incluyendo el derecho a objetar, apelar o comentar sobre el Acuerdo; (2) no tendrá derecho a recibir ningún dinero por los Reclamos de la Clase conforme a este Acuerdo; y (3) no estará obligado por este Acuerdo, o la Sentencia, con respecto a los Reclamos de la Clase. Usted aún estará obligado por este Acuerdo con respecto a la liberación del Reclamo de PAGA.

- C. **Objetar el Acuerdo.** Usted también tiene derecho a objetar a los términos del Acuerdo con respecto a los Reclamos de la Clase si considera que no son justos o razonables. Sin embargo, si la Corte rechaza su objeción, usted seguirá estando obligado por los términos del Acuerdo. Si desea objetar a la porción de los Reclamos de la Clase del Acuerdo, usted debe presentar una objeción por escrito indicando su nombre completo, dirección, número de teléfono, fechas de empleo con el Demandado, el nombre y número del caso, el nombre y dirección de su(s) abogado(s) si usted está representado, y cada razón específica en apoyo de su objeción. Usted también debe incluir documentación o pruebas en apoyo de la objeción, si hay alguna. Las Objeciones deben presentarse por escrito y enviarse por correo al Administrador del Acuerdo, Blancas & Quezada v. CONAM Management Corporation c/o CPT Group, Inc. 50 Corporate Park, Irvine, CA 92606, **a no más tardar el 9 de noviembre del 2024.** Las objeciones que no incluyan toda la información requerida, o que no se presenten a tiempo, no podrán ser consideradas por la Corte. **No es necesario que objete al Acuerdo si sólo disputa el número de Semanas de Trabajo de la Clase.**

Si usted decide objetar a la porción de los Reclamos de la Clase del Acuerdo, usted también puede comparecer en la Audiencia de Aprobación Final programada para el 16 de diciembre del 2024, a las 8:30 a.m. en el Departamento S26 de la Corte Superior del Condado de San Bernardino, ubicada en 247 West Third Street, San Bernardino, CA 92415-0210. Usted tiene derecho a comparecer en persona o a través de su propio abogado en esta audiencia. Cualquier abogado que tenga la intención de representar a una persona que objete al Acuerdo debe presentar un aviso de comparecencia con la Corte y entregarlo a los abogados de todas las partes en o antes del 9 de noviembre del 2024. Todas las objeciones u otra correspondencia deben indicar el nombre y el número del caso. Si desea comparecer en la Audiencia de Aprobación Final, por favor comuníquese con los Abogados de la Clase o con el Administrador del Acuerdo antes de la audiencia programada para asegurarse de que la audiencia no haya sido aplazada por la Corte.

Si usted objeta al Acuerdo, seguirá siendo un Miembro de la Clase, y si la Corte aprueba el Acuerdo, usted estará obligado por los términos del Acuerdo de la misma manera que los Miembros de la Clase que no objetan. El presentar una objeción no preserva el derecho a apelar una sentencia final. En su lugar, el derecho de apelar se conserva al convertirse en parte del registro interviniendo de manera oportuna y adecuada o presentando una moción para anular la sentencia antes de que se dicte la sentencia.

## **XII. ¿Cuál es el efecto del Acuerdo?**

Derecho y Reclamos Liberados. El Acuerdo tiene por objeto resolver todos los reclamos en contra de las Partes Liberadas que se afirmaron o podrían haberse afirmado en la Demanda en relación con las supuestas violaciones de las leyes de salarios y horarios. Si usted fue empleado por el Demandado en California en cualquier momento durante el Período de la Clase y no elige excluirse de la Clase del Acuerdo, se considerará que ha aceptado esta Liberación y que ha renunciado a los Reclamos Liberados de la Clase descritos anteriormente. Se considerará que todos los Empleados Agraviados de PAGA han aceptado la Liberación del Reclamo Liberado de PAGA. Si el Acuerdo no es aprobado por la Corte o no se convierte en definitivo por alguna otra razón, la Demanda puede continuar y las liberaciones no tendrán efecto.

## **XIII. ¿Cuál es el siguiente paso?**

La Corte llevará a cabo una Audiencia de Aprobación Final sobre la adecuación, razonabilidad y equidad del Acuerdo, y la solicitud de los Abogados de la Clase de honorarios de abogados y el reembolso de los costos de litigio documentados y el Pago de Mejora del Representante de la Clase al Demandante el 16 de diciembre del 2024, a las 8:30 a.m. en el Departamento S26 de la Corte Superior del Condado de San Bernardino, ubicada en 247 West Third Street, San Bernardino, CA 92415-0210.

**Usted no está obligado a asistir a la Audiencia de Aprobación Final, aunque cualquier Miembro de la Clase es bienvenido a asistir a la audiencia.**

**XIV. ¿Cómo puedo obtener más información?**

Este Aviso es sólo un resumen de la Demanda y del Acuerdo. Para obtener más información, usted puede inspeccionar los archivos de la Corte y la Estipulación Conjunta de la Demanda Colectiva y el Acuerdo de PAGA en la Oficina del Secretario, Corte Superior del Condado de San Bernardino, 247 West Third Street, San Bernardino, CA 92415-0210, durante el horario regular de la corte. Usted también puede contactar a los Abogados de la Clase o al Administrador del Acuerdo utilizando la información de contacto indicada anteriormente para obtener más información.

**XV. Recordatorio En Cuanto a las Fechas Límites.**

Los Miembros de la Clase no tienen que tomar ninguna otra acción para participar en el Acuerdo. La fecha límite para presentar una Solicitud de Exclusión de los Reclamos Liberados de la Clase es el **9 de noviembre del 2024**. La fecha límite para enviar por correo una objeción al Administrador del Acuerdo es el **9 de noviembre del 2024**. Estas fechas límite se aplicarán estrictamente.

**POR FAVOR NO LLAME O ESCRIBA A LA CORTE PARA INFORMACIÓN SOBRE ESTE ACUERDO.**