

AVISO LEGAL

Un acuerdo de demanda colectiva afectará sus derechos si trabajó para Royal Hospitality, Inc. d/b/a Ramada Inn en el estado de California como empleado por hora y no exento en cualquier momento entre el 14 de septiembre de 2014 y el 3 de mayo de 2019.

*Un tribunal autorizó esta Notificación como parte de la siguiente demanda:
Maria Ortiz Nieto v. Royal Hospitality, Inc. d/b/a Ramada Inn, Caso Nro. 37-2018-00046611-CU-OE-CTL*

Maria Ortiz Nieto presentó una demanda colectiva contra Royal Hospitality, Inc. d/b/a Ramada Inn ("Demandado") ante el Tribunal Superior del Condado de San Diego, afirmando que el Demandado violó la ley de California con respecto al pago de salarios y otras cuestiones de salarios y horas. La Sra. Nieto se conoce como la "Demandante".

La demanda se titula Maria Ortiz Nieto, et al. v. Royal Hospitality, Inc., una corporación de California d/b/a Ramada Inn, et al., Tribunal Superior del Condado de San Diego, Caro Nro. 37-2018-00046611-CU-OE-CTL y alega las siguientes reclamaciones: 1) falta de pago de todos los salarios mínimos; 2) falta de pago de los salarios por horas extras; 3) no proporcionar todos los períodos de comida; (4) no autorizar ni permitir todos los períodos de descanso; (5) falta de pago de todos los salarios en el momento de la terminación del empleo; 6) no emitir declaraciones salariales precisas y detalladas; (7) sanciones por tiempo de espera; 8) participar en competencia desleal; y (9) violación del Código Laboral de California § 2698, y *siguientes*. (PAGA).

El Demandante, en nombre de los miembros del Acuerdo Colectivo, y el Demandado han celebrado un acuerdo de conciliación, que está sujeto a la aprobación del tribunal. El Tribunal a cargo de este caso ha aprobado preliminarmente el acuerdo.

El Tribunal todavía tiene que decidir si otorgará la aprobación final del acuerdo. Los pagos se realizarán sólo si el Tribunal otorga la aprobación final del acuerdo y después de que se resuelvan las apelaciones.

Si usted califica como Miembro del Acuerdo Colectivo, podría recibir dinero del acuerdo.

Sus derechos y opciones, y los plazos para ejercerlos, se explican en esta Notificación.

Sus derechos legales se ven afectados ya sea que actúe o no. Lea esta Notificación de Clase cuidadosamente.

SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO	
NO HACER NADA	Se le pagará el Monto de su Reclamación y renunciará a cualquier derecho a demandar por las Reclamaciones Liberadas (definidas a continuación).
EXCLUIRSE	Conserve todos los derechos que pueda tener contra el Demandado. Renuncie al derecho a participar en el acuerdo y a recibir cualquier dinero del acuerdo.
OBJETAR	Escriba al Tribunal acerca de por qué objeta el acuerdo. El Tribunal puede estar o no de acuerdo con su objeción. Reciba una parte de la liquidación y renuncie a cualquier derecho a demandar por las Reclamaciones Liberadas.

Esta es la información que tenemos para usted:

Nombre: <<ContactName>>

Dirección: <<Address>>

Últimos 4 dígitos de su número de Seguro Social: <SSN>

Número estimado de Semanas laborales calificadas que trabajó para el Demandado en California como empleado por hora y no exento entre el 14 de septiembre de 2014 y el 3 de mayo de 2019: <Weeks>

SU PAGO BRUTO DE LIQUIDACIÓN INDIVIDUAL ESTIMADO ES DE: \$<EstSettAmt>

Esto es sólo una estimación basada en el número establecido anteriormente de Semanas laborales calificadas. El monto real puede variar.

Si su dirección cambia o es diferente a la del sobre de esta Notificación, avise de inmediato a Phoenix Settlement Administrators, el Administrador del Acuerdo identificado a continuación.

1. ¿Por qué recibí este Paquete de Notificación?

Usted no está siendo demandado. El Demandante demandó al Demandado en una demanda colectiva en nombre de empleados similares como usted.

Los registros del demandado muestran que usted trabajó para el Demandado en California como empleado por hora y no exento en algún momento durante el período comprendido entre el 14 de septiembre de 2014 y el 3 de mayo de 2019. Esto significa que usted es un Miembro del Acuerdo Colectivo que tiene derecho a participar en el acuerdo de la Demanda.

Usted ha recibido esta Notificación porque, como Miembro del Acuerdo Colectivo, tiene derecho a conocer el acuerdo propuesto de la Demanda y sus opciones antes de que el Tribunal decida si otorga la aprobación final del acuerdo. Si el Tribunal aprueba el acuerdo, y después de que se resuelvan las objeciones y apelaciones, un Administrador del Acuerdo designado por el Tribunal realizará los pagos del acuerdo a todos los Miembros del Acuerdo Colectivo que no se excluyan oportuna y adecuadamente del Acuerdo (como se explica a continuación).

Esta Notificación explica la Demanda, el acuerdo, sus derechos legales, qué beneficios están disponibles, quién es elegible para los mismos y cómo obtenerlos.

2. ¿De qué se trata esta Demanda?

La demandante Maria Ortiz Nieto presentó esta demanda el 14 de septiembre de 2018. La demandante afirma las reclamaciones contra el Demandado por: 1) no pagar todos los salarios mínimos; 2) no pagar los salarios de las horas extras; 3) no proporcionar todos los períodos de comida; (4) no autorizar ni permitir todos los períodos de descanso; (5) no pagar todos los salarios en el momento de la terminación del empleo; 6) no emitir declaraciones salariales precisas y detalladas; (7) sanciones por tiempo de espera; 8) participar en competencia desleal; y (9) violar el Código Laboral de California § 2698, y *siguientes*. (PAGA).

La Demandante solicita la compensación de los salarios impagados, la restitución, las medidas cautelares y las sanciones legales y civiles. La Demandante también solicita una indemnización de los honorarios, intereses y costos de abogados.

El Demandado niega todas las acusaciones y los actos ilícitos y sostiene que ha pagado y proporcionado períodos de comida y descanso a todos sus empleados por hora y no exentos de conformidad con las leyes aplicables. El Demandado señala que este Acuerdo fue establecido específicamente para evitar el costo de proceder con litigios y no significa una admisión de responsabilidad. El Tribunal no ha dictaminado sobre los méritos de las reclamaciones.

3. ¿Necesito contratar a un abogado?

No es necesario que contrate a su propio abogado. Usted ya es representado por los Abogados del Colectivo (consulte la Sección 17 para obtener la información de contacto). Sin embargo puede contratar a su propio abogado bajo su propio costo si decide hacerlo.

4. ¿Cuál es la posición del Demandado?

El demandado niega y sigue negando las acusaciones por parte del Demandante. Sin embargo, el Demandado ha concluido que cualquier otra defensa de este litigio sería prolongada y costosa. Se han gastado cantidades considerables de tiempo, energía y recursos del Demandado y continuarán dedicados a defender las reclamaciones afirmadas a menos que haya un acuerdo.

5. ¿Por qué hay un Acuerdo?

El Tribunal no decidió a favor del Demandante o del Demandado. Después de una investigación exhaustiva sobre los hechos de esta demanda, ambas partes llegaron a un acuerdo después de utilizar un mediador tercero neutral. Las reclamaciones de la demanda colectiva se resolvieron porque el Abogado del Colectivo y el Demandante creen que el monto del acuerdo es justo y razonable en vista de los puntos fuertes y débiles de las reclamaciones y los riesgos asociados con la continuación de los litigios. El demandado cree que el acuerdo está en su mejor interés para evitar más costos de litigio.

6. ¿Cómo sé si soy parte del Acuerdo?

Usted es miembro del Acuerdo Colectivo si está dentro de la definición de la demanda colectiva. La Demanda Colectiva se define como: todas las personas que trabajan o han trabajado para el Demandado en el Estado de California como empleados por hora y no exentos en cualquier momento desde el 14 de septiembre de 2014 hasta el 3 de mayo de 2019 ("Período de la Clase").

7. ¿Qué establece el Acuerdo?

Como parte del acuerdo, el Demandado acepta pagar un Fondo Bruto del Acuerdo máximo de \$170,000.00.

Dentro de los siete (7) días corridos a partir de la Fecha de entrada en vigor del Acuerdo (como se define a continuación), el Demandado depositará en una Cuenta de Liquidación Calificada establecida por el Administrador del Acuerdo el monto total del Fondo Bruto del Acuerdo.

Dentro de los veintiún (21) días corridos de la Fecha de entrada en vigor del Acuerdo (como se define a continuación), el Administrador del Acuerdo emitirá pagos: (a) a los Miembros del Acuerdo Colectivo; (b) a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de California; (c) al Demandante; y (d) al Abogado del Colectivo. El Administrador del Acuerdo también emitirá un pago a sí mismo por los servicios aprobados por el Tribunal realizados en relación con el Acuerdo. El Demandado no tiene la obligación de depositar dichos fondos antes de los plazos establecidos en este documento.

Tal como se utiliza en este Acuerdo, el término "Fecha de entrada en vigor" significa la fecha en que este Acuerdo se aprueba finalmente según lo dispuesto en este Acuerdo y la Sentencia Definitiva del Tribunal en ambos casos ("Sentencia Definitiva" o "Sentencia") se convierten en definitivos. A los efectos de este párrafo, la Sentencia Definitiva "se convierte en definitiva" si ocurre lo siguiente: (a) si no hay objeciones al Acuerdo por parte de los Miembros del Acuerdo Colectivo, la Fecha de entrada en vigor será la fecha en que la orden del Tribunal de Primera Instancia apruebe finalmente el Acuerdo; o (b) si un Miembro del Acuerdo Colectivo realiza/afirma oportunamente una objeción; y además, (1) la confirmación de la fecha de una apelación de la Sentencia se convierte en definitiva o la expiración del plazo para presentar una petición de revisión o auto de revisión de sentencia de o en cuanto a la Sentencia Definitiva o de cualquier decisión del Tribunal de Apelaciones relacionada con la Sentencia Definitiva y, si se concede la revisión, la fecha de afirmación definitiva de la Sentencia Definitiva tras la revisión en virtud de dicha subvención; (2) la fecha de desestimación definitiva de cualquier auto de revisión de sentencia en cuanto a o apelación de la Sentencia o la desestimación final de cualquier procedimiento en el control de cualquier decisión del Tribunal de Apelaciones relacionada con la Sentencia; o (3) si no se presenta ninguna apelación, la fecha de vencimiento del plazo para la presentación o la notificación de cualquier apelación de la Sentencia.

El Abogado del Colectivo le pedirá al Tribunal que ordene que se hagan los siguientes pagos del Fondo Bruto del Acuerdo: (1) honorarios de abogados que no excedan \$56,666.67; (2) reembolso de los costos de litigio que no excedan de \$20,000.00; (3) el monto pagadero al Demandante de hasta \$5,000.00 según lo aprobado por el Tribunal (este monto es adicional a cualquier pago que el Demandante tenga derecho como Miembro del Acuerdo Colectivo y tiene la finalidad de compensar al Demandante por el tiempo y los gastos de su participación en esta demanda); (4) un pago de \$3,750.00 a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de California ("LWDA"); (5) los costos del Administrador del Acuerdo estimados en \$8,750.00 para los gastos de notificar a los Miembros del Acuerdo Colectivo, procesar reclamos y solicitudes de exclusiones presentadas por los Miembros del Acuerdo Colectivo, y distribuir Pagos de Liquidación Individuales ; (6) pagos a los Miembros del Acuerdo Colectivo que no soliciten la exclusión del Acuerdo.

Los Miembros del Acuerdo Colectivo que no soliciten la exclusión del Acuerdo recibirán pagos del Fondo Neto del Acuerdo. El Fondo Neto del Acuerdo es la porción del Monto de Liquidación del Acuerdo disponible para su distribución a los Miembros del Acuerdo Colectivo después de la deducción de los honorarios de abogados aprobados por el Tribunal y los costos de litigio, pago de incentivos al Demandante, pago a la LWDA; y los Costos de administración del acuerdo. El monto estimado del Fondo Neto del Acuerdo es de \$65,833.33.

8. ¿Cómo se calculó mi parte del acuerdo?

A los Miembros participantes del Acuerdo Colectivo se les pagará del Fondo Neto del Acuerdo (la porción del Monto de Liquidación del Acuerdo que resta después de la deducción de los honorarios de abogados aprobados por el Tribunal y los costos de litigio, el pago de incentivos al Demandante, el pago a la LWDA; y los Costos de Administración del Acuerdo) de la siguiente manera:

El Administrador del Acuerdo calculará el número total de semanas trabajadas por cada Miembro del Acuerdo Colectivo ("Semanas Laborales Individuales") y el número total de semanas trabajadas por todos los Miembros del Acuerdo Colectivo ("Semanas del Colectivo") durante el Período del Colectivo.

El número de Semanas Laborales Individuales para cada Miembro del Acuerdo Colectivo se determinará agregando todos los días corridos dentro del Período del Colectivo y dividiendo ese número por siete. Las semanas laborales parciales se redondearán al número entero más próximo. Para determinar el Pago de Liquidación Individual de cada Miembro del Acuerdo Colectivo, el Administrador del Acuerdo utilizará la siguiente fórmula: Pago de Liquidación Individual = (Semanas Laborales Individuales ÷ Semanas Laborales del Colectivo) x Fondo Neto del Acuerdo.

Después, un tercio del Pago Bruto de Liquidación Individual de cada Miembro del Acuerdo Colectivo se designará por supuestos salarios no pagados, para los cuales se emitirá un Formulario W-2 del IRS, y dos tercios se designarán para supuestos intereses y sanciones, para los cuales un Formulario 1099 del IRS será emitido, según corresponda. La porción salarial estará sujeta a deducciones para las partes de retenciones estatales y federales de los empleados, incluyendo las contribuciones del empleado FICA, FUTA y SDI y cualquier otra deducción salarial aplicable que sea requerida por la ley. El monto resultante es el Pago Neto de Liquidación Individual del Miembro del Acuerdo Colectivo.

9. ¿Qué tengo que hacer para participar en el Acuerdo?

Usted no necesita tomar ninguna medida para recibir un Pago de Liquidación Individual. Usted recibirá su Pago de Liquidación Individual después de que el Tribunal apruebe el acuerdo a menos que envíe una solicitud oportuna de exclusión antes de la Fecha límite de respuesta al aviso: 22 de mayo de 2020.

Si el Tribunal otorga la aprobación final del acuerdo, todos los Miembros del Acuerdo Colectivo que no soliciten la exclusión al acuerdo estarán sujetos a los términos del acuerdo, independientemente de si cobran su Pago de Liquidación Individual.

La ley de California protege a los Miembros del Acuerdo Colectivo de represalias en función de su decisión de participar en una demanda colectiva. Si aún es empleado del Demandado, su decisión de si participa o no en el Acuerdo no afectará su empleo. Las leyes de California y las políticas del Demandado prohíben estrictamente la retaliación ilegal. El Demandado no tomará acción de empleo adverso contra, o de cualquier otra forma se enfocará, retaliará o discriminará a cualquier miembro del Acuerdo Colectivo debido a la decisión de cualquier miembro de este de participar o no en el Acuerdo.

10. ¿Cuándo recibiré mi Pago?

El Tribunal celebrará la Audiencia de Aprobación Definitiva el 12 de junio de 2020 o aproximadamente, cualquier otra fecha posterior que el Tribunal autorice, para determinar si el acuerdo es justo, razonable y adecuado; y si hay objeciones, el Tribunal los considerará. También se le solicitará al Tribunal que apruebe la solicitud del Abogado del Colectivo de cobrar los honorarios de abogados y costos del litigio, el pago de incentivos del Demandante y los Costos de la Administración del Acuerdo. La audiencia se llevará a cabo en el Departamento C-67 del Tribunal Superior de California para el Condado de San Diego, Palacio de Justicia, CUARTO PISO, 330 W. Broadway, San Diego, California 92101.

La Audiencia de Aprobación Final puede ser pospuesta sin previo aviso a los miembros del Acuerdo Colectivo. Usted no está obligado a asistir a dicha Audiencia, aunque cualquier miembro del Acuerdo del Acuerdo Colectivo puede asistir.

Si el Tribunal concede la aprobación final del acuerdo, su Pago de Liquidación Individual se le enviará por correo dentro de aproximadamente 21 días a partir de la fecha de la sentencia definitiva, a menos que haya objeciones, apelaciones u otras impugnaciones a la sentencia definitiva. Siempre es incierto cuándo pueden resolverse estos asuntos, y resolverlos puede llevar tiempo.

11. ¿A qué derechos renuncio si participo o no hago nada?

A menos que se excluya usted seguirá siendo un Miembro del Acuerdo Colectivo, y estará sujeto a los términos del acuerdo, incluyendo la liberación de las Reclamaciones Liberadas que se describen a continuación. Eso significa que no podrá entablar una demanda ni continuar demandando, ni ser parte de ninguna otra demanda acerca de las Reclamaciones Liberadas. También significa que todas las órdenes del Tribunal se le aplicarán y lo vincularán legalmente.

Reclamaciones Liberadas

Tal como se define en la Estipulación y en el Acuerdo de las Reclamaciones de la Demanda Colectiva, las reclamaciones liberadas son:

Las Reclamaciones Liberadas incluyen, pero no se limitan a, todas las reclamaciones que fueron o podrían haber sido declaradas sobre la base de las alegaciones sobre los hechos de la demanda vigente, incluyendo, entre otras, aquellas que tienen todas las características siguientes:

- (a) todas las reclamaciones, demandas, derechos, responsabilidades y causas de acción de toda naturaleza y descripción que surgieron del 14 de septiembre de 2014 al 3 de mayo de 2019;
- (b) ya sea en agravio, contrato o por violar cualquier constitución, estatuto, norma o reglamento estatal, incluyendo las leyes estatales sobre salarios y horas;
- (c) ya sea por daños económicos, daños no económicos, restitución, sueldo de primas, sanciones o daños liquidados;
- (d) que surjan de, relacionados con o en relación con: todos y cada uno de los hechos, transacciones, eventos, políticas, ocurrencias, actos, divulgaciones, declaraciones, omisiones o fallas de acción, que sean o puedan ser la base de reclamaciones: (a) que el Demandado no pagó todos los salarios de tiempo consecutivo; (b) que el Demandado no pagó todas las horas extras; (c) que el Demandado no proporcionó a los Demandantes períodos de comida y/o de descanso, o no le pagó a los Demandantes por todas las horas trabajadas en relación con períodos de comida y/o descansos, de conformidad con la ley de California, incluyendo cualquier reclamo por multas por tiempo de espera, pago de primas o declaraciones salariales inexactas basadas en las alegaciones sobre los hechos contenidas en la Demanda Colectiva; (d) que el Demandado no compensó a los demandantes por todas las horas trabajadas, incluyendo las reclamaciones por sanciones por tiempo de espera, o declaraciones salariales inexactas basadas en las alegaciones sobre los hechos contenidas en la Demanda Colectiva; (e) que el Demandado no compensó de manera oportuna a los demandantes por todos los salarios debidos tras la terminación del empleo; (f) que el Demandado no proporcionó los talones de pago requeridos por la ley de California; (g) que el Demandado incumplió con las leyes de salarios y horas del estado de California, sobre la base de las alegaciones sobre los hechos contenidas en la Demanda Colectiva; incluyendo cualquier reclamación por multas por tiempo de espera, pago de primas o declaraciones salariales inexactas basadas en las alegaciones sobre los hechos contenidas en la Demanda Colectiva; (h) que el Demandado no mantuvo todos y cada uno de los registros requeridos por la ley de California sobre la base de las alegaciones sobre los hechos contenidas en la Demanda Colectiva; (i) que el Demandado incumplió las Secciones 201-203,

206, 206.5, 226, 226.7, 510, 512, Código Comercial y Profesional de California Sección 17200, y/o Orden salarial 1-2001 basada en las alegaciones sobre los hechos contenidas en la Demanda colectiva; (j) cualquier reclamación presentada bajo la Sección 2699 del Código Laboral de California, la "Ley del Procurador General Privado" basada en las alegaciones sobre los hechos contenidas en la Demanda Colectiva; o (k) que el Demandado debe sueldos, salarios de primas, sanciones, intereses, honorarios de abogados u otros daños de cualquier tipo basados en el incumplimiento de estas leyes estatales de salarios y horas y leyes de mantenimiento de registros basadas en las acusaciones sobre los hechos contenidas en la Demanda Colectiva, en cualquier momento en o antes del último día del Período del Colectivo (ya sea basado en la ley de salarios y horas del estado de California, contrato o de otra manera);

(e) las causas de la acción afirmadas en la demanda, incluyendo todas y cada una de las reclamaciones por el presunto incumplimiento de los períodos de comida y/o descansos, o el presunto incumplimiento de todos los salarios y/o pago de primas por la terminación del empleo, o el presunto incumplimiento de proporcionar declaraciones salariales exactas, o por multas por tiempo de espera o por pago de primas y, en relación con lo anterior, por presuntas prácticas comerciales ilegales, injustas y/o fraudulentas en virtud del Código Comercial y Profesional de California, § 17200, y siguientes.;

(f) cualquier otra reclamación basada en cualquier acusación sobre los hechos declarada en esta demanda; y/o

(g) Esta Divulgación se basa en las demandas sobre los hechos y legales afirmadas en la Demanda del Demandante, presentadas en o alrededor del 14 de septiembre de 2018, y sólo se aplica a aquellas personas identificadas por las Partes Liberadas como miembros del Acuerdo Colectivo en relación con la administración de este acuerdo propuesto. Cualquier persona no identificada por las Partes Liberadas como miembro del Acuerdo Colectivo no se verá afectada por esta Divulgación. Además, esta Divulgación no se aplica a ninguna reclamación de que, como cuestión de ley, no se puede liberar, incluyendo pero no limitado a reclamaciones por indemnización de conformidad con la sección 2802 del Código Laboral de California, beneficios de seguro de desempleo y reclamos de compensación de trabajadores.

Además de liberar a las Partes Liberadas de las Reclamaciones Liberadas como se describió anteriormente, los Miembros del Acuerdo Colectivo también liberan a las Partes Liberadas de las "Reclamaciones de Ley Federal Liberadas". A los efectos del Acuerdo, las "Reclamaciones de Ley Federal Liberadas" incluyen todas las reclamaciones que fueron o podrían haber sido declaradas sobre la base de las alegaciones sobre los hechos en la demanda vigente, incluyendo, entre otras:

(a) todas y cada una de las reclamaciones, demandas, derechos, responsabilidades y causas de acción de toda naturaleza y descripción aplicables, conocidas o desconocidas, afirmadas o que pudieran haber sido afirmadas; y

(b) ya sea en agravio, contrato o por violar cualquier constitución, estatuto, norma o reglamento estatal, incluyendo las leyes estatales sobre salarios y horas, ya sea por daños económicos, daños no económicos, restitución, sueldo de primas, sanciones o daños liquidados, que surjan de, relacionados con o en relación con:

1) todas las causas de la ley federal presuntamente en o que pudieran haber sido alegadas en la Demanda basadas en los hechos alegados en la Demanda bajo cualquier teoría de la ley, incluyendo pero no limitado a: no pagar salarios, incluyendo las horas ordinarias de trabajo y los salarios de horas extras bajo la Ley de Normas Laborales Justas ("FLSA"); no proporcionar períodos de descanso; no pagar oportunamente los salarios adeudados; y/o (2) todos y cada uno de los hechos, transacciones, eventos, políticas, ocurrencias, actos, divulgaciones, declaraciones, omisiones o incumplimientos de acción, alegados o que podrían haber sido alegados en la Demanda, basados en los hechos alegados en la Demanda bajo cualquier teoría de la ley, que son o podrían ser la base de reclamaciones relacionadas con el supuesto incumplimiento de la Compañía en el pago de salarios, incluyendo tiempo directo y horas extras bajo la FLSA; no proporcionar períodos de descanso; no pagar oportunamente los salarios adeudados; u otros daños de cualquier tipo basados en el incumplimiento de cualquier ley federal de salarios y horas, en cualquier momento durante el Período del Colectivo (ya sea basado en la ley federal de salarios y horas, contrato o de otra manera).

En lo sucesivo, los Miembros del Acuerdo Colectivo podrán descubrir hechos adicionales o diferentes de aquellos que ahora conocen o consideran que son verdaderos con respecto al tema de las Reclamaciones Liberadas y/o las Reclamaciones de Ley Federal Liberadas, pero en la Fecha de entrada en vigor, y por operación de la Sentencia Definitiva, habrán, plenamente, finalmente y liberado para siempre y liberado todas y cada una de las Reclamaciones Liberadas y Reclamaciones de Ley Federal Liberadas, ya sean conocidas o desconocidas, sospechadas o insospechadas, contingentes o no contingentes, que ahora existen, o hasta ahora han existido, sobre cualquier teoría de la ley o la equidad existente o que tenga lugar en el futuro, incluyendo, pero no limitado a, conducta negligente, intencional, con o sin malicia, o un incumplimiento de cualquier deber, ley o norma, sin tener en cuenta el descubrimiento o la existencia posterior de tales hechos diferentes o adicionales.

Los Miembros del Acuerdo Colectivo se comprometen a no demandar o presentar una reclamación contra cualquiera de las Partes Liberadas que esté de manera alguna relacionada con las Reclamaciones Liberadas o las Reclamaciones de Ley Federal Liberadas.

Esta liberación tendrá pleno efecto de res judicata en cuanto a las reclamaciones de la FLSA para todos los Miembros del Acuerdo Colectivo, tal como se describe en el caso *Rangel v. PLS Check Cashers of California, Inc.*, 899 F.3d 1106 (9th Cir. 2018), independientemente de si ese Miembro del Acuerdo Colectivo endorsa y cobra su cheque correspondiente al acuerdo. No obstante, además, el Administrador del Acuerdo incluirá el siguiente idioma en cada cheque correspondiente al acuerdo emitido a los Miembros del Acuerdo Colectivo: "Al endorsar y cobrar este cheque, doy mi consentimiento para unirme a la demanda colectivo de la FLSA y liberar cualquier reclamación bajo la Ley de Normas Laborales Justas que fue alegada o que podría haber sido alegada sobre la base de los hechos declarados en esta acción", y copias de estos endosos firmados se proporcionarán a la Compañía y se presentarán ante el Tribunal como una prueba adicional de consentimiento, con información confidencial redactada, si el Tribunal solicita presentar los consentimientos.

A efectos de este Acuerdo, el término "Partes Liberadas" significa:

El demandado y sus cesionarios, y cada uno de sus pasados o actuales funcionarios, directores, accionistas, empleados, agentes, directores, herederos, representantes, contadores, auditores, consultores, aseguradoras y reaseguradoras, y sus respectivos sucesores y predecesores en interés, subsidiarias, afiliadas, matrices y abogados y todos sus respectivos funcionarios, directores, empleados, administradores, fiduciarios, fideicomisarios y agentes.

12. ¿Cómo me excluyo del Acuerdo?

Si no desea participar en el acuerdo, puede excluirse presentando una solicitud por escrito al Administrador del Acuerdo.

Para ser excluido del acuerdo, debe enviar por correo una declaración por escrito firmada, la cual debe incluir su nombre completo, firma, dirección, número de teléfono, últimos 4 dígitos de su número de seguro social y una declaración escrita solicitando ser excluido de este Acuerdo.

Usted debe firmar la solicitud de exclusión en persona y ninguna persona puede firmar por usted, ni tampoco usted puede enviar una solicitud de exclusión en nombre de un grupo. Su solicitud de exclusión debe ser firmada y enviada a través del correo de primera clase de los Estados Unidos con sello postal con fecha no posterior al 22 de mayo de 2020 a:

Phoenix Settlement Administrators
P.O. Box 7208, Orange, California, 92863
(800) 523-5733
notice@phoenixclassaction.com

Si envía una solicitud de exclusión oportuna, luego de su recepción ya no será un miembro del Colectivo, se le prohibirá participar en cualquier parte del acuerdo, no podrá oponerse al acuerdo y no recibirá los beneficios del acuerdo. Si no presenta una solicitud oportuna de exclusión por escrito, se le considerará Miembro del Grupo del Acuerdo y estará obligado por los términos del acuerdo (incluidas las Reclamaciones liberadas y las Reclamaciones federales liberadas como se describe en la Sección 11 anterior).

No envíe una objeción y una solicitud de exclusión. Si envía ambas, la solicitud de exclusión será válida y se le excluirá de la demanda colectiva.

13. ¿Qué ocurre si mi información en la página uno es incorrecta?

Si alguna de la información que aparece en la página uno de la Notificación es incorrecta, o si desea disputar la cifra de Semanas Laborales Individuales establecida en esta Notificación, debe enviar sus correcciones/disputas al Administrador del Acuerdo por escrito. También debe incluir los detalles de su disputa y prueba documental (por ejemplo, formularios W-2 o talones de pago) que respalden la disputa. La fecha límite para presentar una corrección/disputa es el 22 de mayo de 2020. Las Partes y el Administrador del Acuerdo evaluarán la evidencia presentada y discutirán de buena fe cómo resolver cualquier disputa presentada por los miembros del Acuerdo Colectivo. La decisión del Administrador del Acuerdo con respecto a cualquier disputa será definitiva.

Si usted no hace nada, recibirá un Pago de Liquidación Individual basado en la información establecida en esta Notificación y estará sujeto a los términos del acuerdo (incluyendo las Reclamaciones Liberadas y las Reclamaciones Federales Liberadas como se describe en la Sección 11 anterior).

14. ¿Cuándo es la audiencia de aprobación final y equidad?

El Tribunal celebrará una Audiencia de Aprobación Final en el Departamento C-67 del Tribunal Superior de California para el Condado de San Diego, Palacio de Justicia, CUARTO PISO, 330 W. Broadway, San Diego, California 92101, el 12 de junio de 2020 a las 9:00 a.m., o cualquier otra fecha posterior que el Tribunal autorice, para determinar si el acuerdo es justo, razonable y adecuado; y si hay objeciones, el Tribunal las considerará. También se le solicitará al Tribunal que apruebe la solicitud del Abogado del Colectivo de cobrar los honorarios de abogados y costos de litigio, el pago de incentivos del Demandante y los Costos de la Administración del Acuerdo.

La audiencia puede continuar sin previo aviso a los Miembros de la Clase. No es necesario que comparezca en esta audiencia a menos que haya presentado oportunamente una objeción o notificación de intención de comparecer ante la Corte.

15. ¿Cómo objeto el Acuerdo y comparezco en la Audiencia final de aprobación y equidad?

Puede objetar los términos del acuerdo antes de la Audiencia de Aprobación Final. Sin embargo, si la Corte rechaza su objeción usted seguirá sujeto a los términos del acuerdo. Para objetar, debe enviar una objeción por escrito al Administrador del Acuerdo.

Cualquier objeción por escrito debe contener un estado de cuenta de sus objeciones a este Acuerdo, una declaración que notifique si planea dirigirse al Tribunal en la Audiencia de Aprobación Final, y cualquier informe legal, documentos o memorandos que proponga presentar ante el Tribunal. Su objeción también debe indicar su nombre completo, dirección, número de teléfono y las fechas aproximadas de su empleo con el Demandado. Para que sea válida y efectiva, cualquier objeción a la aprobación del acuerdo debe tener un sello postal con fecha no posterior al 22 de mayo de 2020. **NO LLAME POR TELÉFONO AL TRIBUNAL.**

No es necesario que asista a la audiencia, pero puede hacerlo a su propio costo. Si envía una objeción no es necesario que asista a la corte para hablar de la misma. Siempre que envíe a tiempo por correo su objeción por escrito la Corte la considerará. También puede pagarle a su propio abogado para asistir, pero no es necesario.

Si el tribunal aprueba el acuerdo a pesar de cualquier objeción, usted recibirá sus ganancias del acuerdo y estará sujeto a los términos del acuerdo (incluyendo las Reclamaciones Liberadas y las Reclamaciones Federales Liberadas como se describe en la Sección 11 anterior).

16. ¿Cómo obtengo información adicional?

Esta Notificación solo resume la Demanda, la conciliación y los temas relacionados. Para obtener más información, puede inspeccionar los archivos del Tribunal en el Departamento de Registros, Tribunal Superior del Condado de San Diego, ubicado en el Salón de la Justicia, CUARTO PISO, 330 W. Broadway, San Diego, California 92101. Cualquier pregunta con relación a esta notificación o a la demanda puede ser enviada al Administrador del Acuerdo a P.O. Box 7208, Orange, CA 92863. También puede acceder a información adicional y documentos importantes del caso en la siguiente dirección del sitio web: <http://www.phoenixclassaction.com/ortiz-nieto-v-royal-hospitality>. Alternativamente, puede comunicarse con su propio abogado, bajo su propio costo, para que lo aconseje, o puede comunicarse con los Abogados del Colectivo a las direcciones y número telefónico mencionados anteriormente.

También puede ponerse en contacto con los abogados de las partes de la siguiente manera:

ABOGADOS DE LA CLASE	ABOGADOS DEL DEMANDADO
LIDMAN LAW, APC SCOTT LIDMAN ELIZABETH NGUYEN MILAN MOORE 222 N. Sepulveda Blvd., Suite 1550 El Segundo, California 90245 Teléfono: (424) 322-4772 HAINES LAW GROUP, APC PAUL K. HAINES 222 N. Sepulveda Blvd., Suite 1550 El Segundo, California 90245 Teléfono: (424) 292-2350	SOLOMON WARD SEIDENWURM & SMITH, LLP WILLIAM V. WHELAN MEI-YING M. IMANAKA 401 B Street, Suite 1200 San Diego, California 92101 Teléfono: (619) 231-0303

NO ESCRIBA NI LLAME POR TELÉFONO AL TRIBUNAL O LA OFICINA DEL SECRETARIO PARA OBTENER INFORMACIÓN ACERCA DE ESTE ACUERDO O EL PROCESO DE PAGO DE LIQUIDACIÓN.

POR ORDEN DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE CALIFORNIA