

TRIBUNAL SUPERIOR DEL CONDADO DE SAN BERNARDINO

Si usted trabajó para Patrick Industries, Inc. ("Patrick" o "Demandado") en California como empleado no exento en cualquier momento entre el 1 de junio de 2016 y el 10 de junio de 2022, un acuerdo de demanda colectiva afectará sus derechos. Usted puede tener derecho a un pago en virtud de este acuerdo.

Un tribunal autorizó este aviso. No es una solicitud de un abogado.

- Un ex empleado, Erik Martínez, presentó una demanda colectiva propuesta contra Patrick. En la demanda se alega que Patrick no proporcionó a los empleados los periodos legales de comida y descanso, no pagó a los empleados todos los salarios que se les debían, no proporcionó a los empleados las declaraciones salariales legales y no pagó todos los salarios que se debían al finalizar el empleo. La demanda también busca recuperar las sanciones de acuerdo con la Ley de Abogados Generales Privados de California ("PAGA"). Patrick niega todas las supuestas violaciones y niega su responsabilidad. El Tribunal no se ha pronunciado sobre el fondo del asunto. Las partes han acordado llegar a un acuerdo sobre las reclamaciones expuestas en la demanda.
- Sus derechos legales se ven afectados tanto si actúa como si no lo hace. Lea atentamente este aviso.

SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO:	
NO HACER NADA	Recibir un pago de liquidación y renunciar a cualquier derecho a demandar por las Reclamaciones Liberadas (definidas más abajo). <u>Si usted sigue siendo empleado de Patrick y decide recibir un pago de liquidación, esto no afectará su empleo.</u>
EXCLUIRSE	No recibir ningún pago como miembro de la clase. Esta es la única opción que le permite ser parte de cualquier otra demanda contra Patrick que involucre las reclamaciones legales y el período estatutario alegado en este caso. Por favor, tenga en cuenta que no puede excluirse de la parte del acuerdo PAGA si es un Miembro PAGA.
OBJETAR	Si no está de acuerdo con el acuerdo, escriba al Tribunal sobre las razones por las que no está de acuerdo con el acuerdo.

- Estos derechos y opciones -y **los plazos para ejercerlos-** se explican en este Aviso.
- El Tribunal aún tiene que decidir si aprueba el acuerdo. Los pagos se efectuarán si el Tribunal aprueba el acuerdo. Por favor, tenga paciencia.

¿QUÉ INFORMACIÓN CONTIENE ESTE AVISO?	
1. ¿Por qué he recibido este aviso?	Página 2
2. ¿De qué trata esta demanda?	Página 2
3. ¿Cómo funciona un acuerdo de demanda colectiva?	Página 2
4. ¿Quiénes son los abogados que representan a las partes?	Página 2
5. ¿Cómo puedo participar en el acuerdo?	Página 2
6. ¿Cómo puedo solicitar que me excluyan del acuerdo?	Página 3
7. ¿Cómo me opongo al acuerdo?	Página 3
8. ¿Cómo afecta este acuerdo a los derechos de los trabajadores?	Página 4
9. ¿A cuánto asciende el acuerdo?	Página 4
10. ¿Cuánto puedo esperar recibir del acuerdo?	Página 5
11. ¿Se descontarán los impuestos de mi cuota de liquidación?	Página 5
12. ¿Cuándo puedo esperar recibir el dinero del acuerdo?	Página 5
13. ¿Cómo se pagará a los abogados?	Página 5
14. ¿Cómo se pagará al representante del grupo?	Página 6
15. ¿Qué hago si necesito más información o tengo preguntas?	Página 6

1. ¿Por qué he recibido este aviso?

Los registros de Patrick indican que usted fue empleado como empleado no exento en California por Patrick en algún momento entre el 1 de junio de 2016 hasta el 10 de junio de 2022. Este período de tiempo se conoce como el "Período de la Clase". Si usted trabajó para Patrick en California durante el "Período de la Clase", puede tener derecho a recibir dinero en virtud de este Acuerdo. Este Aviso le proporciona información básica sobre el caso y le informa de sus opciones con respecto al Acuerdo.

2. ¿De qué trata este caso?

Esta acción fue presentada por el demandante el 1 de junio de 2020 en el Tribunal Superior del Condado de San Bernardino. La demanda alega las siguientes causas de acción contra el Demandado: (1) falta de pago de todos los salarios por tiempo regular; (2) falta de pago de todos los salarios por horas extras; (3) falta de provisión de periodos de comida; (4) falta de autorización y permiso de periodos de descanso; (5) falta de cumplimiento a sabiendas e intencional de las disposiciones de las declaraciones salariales detalladas de los empleados; (6) violación del Código Laboral Ley de Abogados Generales Privados de 2004; y (8) violación de la Ley de Competencia Desleal.

El Tribunal no ha hecho ninguna determinación sobre si las reclamaciones presentadas por el demandante tienen algún mérito. En otras palabras, el Tribunal no ha determinado si se ha violado alguna ley, ni ha decidido a favor del demandante o del demandado; en cambio, ambas partes han acordado resolver el pleito sin decidir o admitir quién tiene razón o no. Al acordar la resolución de la demanda, todas las partes evitan los riesgos y el coste de un juicio. El Demandado niega expresamente haber hecho algo malo o haber violado la ley y niega además cualquier responsabilidad ante el Demandante o el Grupo.

3. ¿Cómo funciona este acuerdo de demanda colectiva?

El demandante y sus abogados creen que el acuerdo es justo, adecuado y razonable. El Tribunal Superior del Condado de San Bernardino ha revisado preliminarmente los términos del acuerdo y ha determinado que el acuerdo es justo, adecuado y razonable. En el 5 de julio de 2022, el Tribunal certificó condicionalmente el Grupo para fines de conciliación solamente y ordenó que usted recibiera este Aviso.

El Tribunal celebrará una Audiencia de Equidad Definitiva sobre el acuerdo propuesto el 15 de diciembre de 2022, a las 10:00 a.m., en el Departamento S26 ante el Juez David S. Cohn, ubicado en 247 W 3rd Street, San Bernardino, CA 92415. La fecha de la Audiencia de Equidad Final puede cambiar sin previo aviso a la Clase. Se le aconseja que consulte el sitio web del Tribunal (las instrucciones para acceder a este sitio se proporcionan en la Sección 15 de este Aviso) para confirmar que la fecha no ha sido cambiada.

4. ¿Quiénes son los abogados que representan a las partes?

Abogados del demandante y del grupo ("Abogados del grupo")	Abogados de Patrick Industries, Inc.
BUFETE DE ABOGADOS MARA, PC David Mara dmara@maralawfirm.com Jill Vecchi jvecchi@maralawfirm.com 2650 Camino Del Río Norte, Suite 205 San Diego, CA 92108 Teléfono: (619) 234-2833	FAEGRE DRINKER BIDDLE & REATH LLP Kristin M. Halsing 1800 Century Park East, Suite 1500 Los Ángeles, CA 90067 Teléfono: (310) 203-4000

El Tribunal ha designado al bufete de abogados Mara Law Firm, PC, para que le represente a usted y a todos los demás miembros del grupo de demandantes simultáneamente en este acuerdo. Usted no está obligado a contratar a su propio abogado porque Mara Law Firm, PC, está trabajando en su nombre. Pero, si desea tener su propio abogado, puede contratar uno a su propio costo.

5. ¿Cómo puedo participar en el acuerdo?

Si no hace nada, se le incluirá automáticamente como participante en este Acuerdo y no tendrá que realizar ninguna otra acción para recibir su pago del acuerdo. Al participar en el Acuerdo, quedará obligado por el Descargo descrito en la Sección 8 más adelante. Es su responsabilidad asegurarse de que el Administrador del Acuerdo tenga su dirección actual en los archivos, o puede que no reciba información importante o el pago del acuerdo.

Nota importante: Patrick no tomará ningún tipo de represalia contra usted por participar o no participar en este Acuerdo.

Si no hace nada, recibirá el dinero y quedará obligado por la liberación de las reclamaciones indicadas en este aviso.

6. ¿Cómo solicito ser excluido del acuerdo?

Si usted solicita ser excluido del acuerdo, **no** recibirá ninguna parte de la porción de la clase del acuerdo. Esta es la única opción que le permite formar parte de cualquier otra demanda contra Patrick sobre las reclamaciones legales y el período legal alegado en este caso. Al optar oportunamente por no participar, usted no recibirá ninguna parte de la porción de la clase del Acuerdo, ni estará obligado por la liberación, excepto en lo que se refiere a la porción PAGA del Acuerdo y la liberación relacionada con ella.

CÓMO SOLICITAR SER EXCLUIDO DEL ACUERDO:	
¿Cómo puedo solicitar ser excluido del acuerdo?	Puede solicitar que se le excluya de la parte del acuerdo que corresponde a la clase enviando al Administrador del Acuerdo una solicitud de exclusión por escrito.
¿Existe un plazo para solicitar la exclusión?	Si envía una solicitud por escrito al Administrador del Acuerdo, deberá enviarla por correo antes del 10 de septiembre de 2022 .
¿Qué información debo proporcionar?	Su solicitud de exclusión debe incluir (1) su nombre completo, su dirección actual, los cuatro últimos dígitos de su número de la Seguridad Social; (2) el nombre y el número del caso (<i>Erik Martínez contra Patrick Industries, Inc.</i> , Caso n° CIVDS2009663); (3) una declaración clara de que desea ser excluido del Acuerdo; y (4) su firma y la fecha de la misma.

El acuerdo propuesto incluye la liquidación de las reclamaciones por sanciones civiles en virtud de la PAGA. Un empleado no puede solicitar la exclusión de la liquidación de una reclamación PAGA. Por lo tanto, si el tribunal aprueba este acuerdo, incluso si usted solicita la exclusión del acuerdo, seguirá recibiendo una parte individual del acuerdo por las reclamaciones PAGA si fue empleado en cualquier momento entre el 19 de febrero de 2019 y el 10 de junio de 2022 y se considerará que ha liberado las reclamaciones PAGA. Una solicitud de exclusión preservará su derecho a perseguir individualmente sólo las restantes reclamaciones sustantivas, individuales y/o colectivas.

7. ¿Cómo puedo objetar al acuerdo?

Puede pedir al Tribunal que deniegue la aprobación presentando una objeción o compareciendo en la Audiencia de Aprobación Definitiva para hacer valer la objeción. No puede pedir al Tribunal que ordene un acuerdo mayor; el Tribunal sólo puede aprobar o denegar el acuerdo. Si el Tribunal deniega la aprobación, no se enviará ningún pago del acuerdo y el pleito continuará. Es importante destacar que usted no puede objetar el acuerdo si ha solicitado ser excluido del mismo.

CÓMO OBJETAR EL ACUERDO:	
¿Cómo puedo oponerme al acuerdo?	Mientras no haya solicitado ser excluido del Acuerdo, usted puede objetar al acuerdo enviando al Administrador del Acuerdo una objeción por escrito o compareciendo en la Audiencia de Aprobación Final para hacer valer su objeción.
¿Existe un plazo para solicitar la exclusión?	Si envía una objeción por escrito al Administrador del Acuerdo, debe enviar su solicitud por correo antes del 10 de septiembre de 2022 .
¿Qué información debo proporcionar?	Su objeción escrita debe incluir (1) su nombre completo, dirección, los últimos dígitos de su número de la Seguridad Social y su firma; (2) el nombre y número del caso <i>Erik Martínez contra Patrick Industries, Inc.</i> (Caso No. CIVDS2009663); (3) la base fáctica y legal, con documentos de apoyo, si los hay, en los que se basa la objeción; (4) si está representado por un abogado y la información de contacto de dicho abogado; y (5) si planea comparecer en la Audiencia de Aprobación Final.

Se considerará que los miembros del grupo que no presenten oportunamente sus objeciones por escrito en la forma especificada anteriormente o que no se presenten a la audiencia de aprobación final para hacer valer una objeción, renunciarán a cualquier objeción y no podrán presentar ninguna objeción (ya sea una apelación o de otro tipo) al acuerdo, a menos que el Tribunal ordene lo contrario.

Si el Tribunal rechaza la objeción, el objetor recibirá un pago de conciliación y estará obligado a cumplir con los términos de la conciliación y a liberar las reclamaciones tal y como se define en la Sección 8 de esta notificación y en el acuerdo de conciliación.

8. ¿Cómo afecta este acuerdo a los derechos de los trabajadores?

Si el acuerdo propuesto es aprobado por el Tribunal, éste dictará una sentencia definitiva. Todos los Miembros de la Clase que no opten por no participar en el acuerdo quedarán obligados por la sentencia definitiva del Tribunal y liberarán a Patrick, y a las demás Partes Liberadas¹ de las reclamaciones liberadas. Las reclamaciones liberadas en virtud del acuerdo son: todas y cada una de las reclamaciones, deudas, responsabilidades, demandas, obligaciones, sanciones, garantías, costes, gastos, honorarios de abogados, daños y perjuicios, acciones o causas de acción de cualquier tipo o naturaleza, ya sean conocidas o desconocidas, contingentes o acumuladas, que se aleguen, o que razonablemente podrían haber surgido de los mismos hechos alegados en la Demanda, contra las Partes Liberadas y todos y cada uno de los demandados Doe. Las Reclamaciones Liberadas incluyen, pero no se limitan a, 1) No pagar todo el tiempo recto y/o los salarios mínimos; 2) No pagar todos los salarios por horas extras; 3) No proporcionar períodos de comida (Lab. Code §§ 226.7, 512, IWC Wage Order No. 5- 2001(11); Cal. Code Regs., tit. 8 § 11050); 4) No autorizar ni permitir períodos de descanso (Lab. Code § 226.7; IWC Wage Order No. 5- 2001(12); Cal. Code Regs. tit. 8 § 11050); 5) Incumplimiento a sabiendas e intencionado de las disposiciones relativas a las declaraciones salariales detalladas de los empleados (Código de Laboratorio §§ 226, 1174, 1175); 6) Incumplimiento del pago de todos los salarios debidos en el momento de la terminación del empleo (Código de Laboratorio §§ 201-203); y 7) Violación de la Ley de Competencia Desleal (Código de Negocios y Profesiones § 17200, et seq.). Esta liberación será para el Período de la Clase.

Además, los Empleados Agraviados por la PAGA liberarán todas y cada una de las reclamaciones, deudas, responsabilidades, demandas, obligaciones, sanciones, garantías, costos, gastos, honorarios de abogados, daños y perjuicios, acciones o causas de acción de cualquier tipo o naturaleza, ya sean conocidas o desconocidas, contingentes o acumuladas, que se aleguen o pudieran haberse alegado sobre la base de una interpretación razonable de los hechos alegados en la Acción PAGA, contra el Demandado (incluidos todos y cada uno de los Demandados no identificados). Las Reclamaciones PAGA Liberadas incluyen, pero no se limitan a, violaciones de la Ley de Abogados Generales Privados, Código Laboral §2699, et seq. Esta liberación será para el Período PAGA.

Si desea ver los documentos del acuerdo o la demanda en el expediente, puede consultar www.phoenixclassaction.com/patrick-industries, el sitio web del Tribunal o ponerse en contacto con los abogados del grupo. Las instrucciones para acceder al sitio web del Tribunal se describen en la Sección 15 de este aviso. La información de los abogados del grupo se describe en la sección 4 de este aviso.

9. ¿A cuánto asciende la indemnización?

La cantidad que Patrick debe pagar en virtud de este acuerdo es de 1.800.000 dólares. Esta cantidad se denomina "Importe bruto del acuerdo". El Monto Bruto del Acuerdo incluye los siguientes montos: (1) aproximadamente \$INSERT para el desembolso a los Miembros de la Clase que no soliciten ser excluidos del acuerdo; (2) \$7.500 al Demandante Erik Martínez por sus esfuerzos en la presentación de esta acción; (3) los costes para administrar el acuerdo -es decir, los costes asociados al envío de esta notificación a los empleados y los costes asociados al envío de los cheques del acuerdo- al administrador del acuerdo, Phoenix Class Action Administration Solutions, que no superarán los 15.000 dólares; (3) el pago de 75.000 dólares a las demandas del demandante en virtud de la Ley de Abogados Generales Privados de 2004; y (4) el pago a los abogados del grupo de demandantes por un importe de 599.940 dólares (33.33% del Monto Bruto del Acuerdo) en concepto de honorarios de abogados por la investigación de los hechos del caso, el litigio del caso y la negociación del acuerdo, y una cantidad que no excederá de 30.000 dólares por los costos reales gastados en el litigio de este caso. Todos estos pagos están sujetos a la aprobación del Tribunal.

El Tribunal no aprobará ninguna de estas solicitudes hasta la Audiencia de Equidad Final. Si alguna de las cantidades adjudicadas es inferior a las solicitadas, la diferencia pasará a formar parte de la cantidad disponible para su distribución entre los empleados que no soliciten ser excluidos del acuerdo.

¹ "Partes exoneradas" significa el Demandado y sus sucesores y predecesores en interés, subsidiarias, filiales, fideicomisos, empresas hermanas o relacionadas de otra manera, y empresas matrices, así como todos sus funcionarios, miembros directivos, directores, propietarios, pasados, presentes y/o futuros, directos y/o indirectos, miembros, empleados, directores, herederos, representantes, contables, auditores, socios, fideicomisarios, aseguradores, reaseguradores, administradores, abogados, agentes, empresas matrices, filiales y corporaciones y entidades afiliadas, consultores, accionistas, empresas conjuntas, predecesores, sucesores y/o cesionarios; y cualquier abogado o bufete de abogados que represente a la Demandada y/o a las otras Partes Exoneradas antes mencionadas con respecto a las reclamaciones que la Demandante hace valer contra la Demandada.

10. ¿Cuánto puedo esperar recibir del acuerdo?

A cada empleado que no solicite ser excluido del acuerdo se le asignará provisionalmente una cantidad de adjudicación basada en su permanencia como parte de la Clase. Para llegar a esta cifra, Patrick proporcionará al Administrador del Acuerdo el número de Semanas de Trabajo acreditadas a cada Miembro de la Clase durante el Período de la Clase. A continuación, el Administrador del Acuerdo calculará el número total de Semanas Laborales trabajadas por todos los Miembros de la Clase participantes durante el Período de la Clase ("Total de Semanas Laborales"). Para determinar el Pago Individual del Acuerdo para cada Miembro del Grupo Participante, el Administrador del Acuerdo (1) dividirá las respectivas Semanas Laborales de cada Miembro del Grupo Participante por el Total de Semanas Laborales, y (2) multiplicará la cifra resultante por el Monto Neto del Acuerdo. Por lo tanto, el pago de su liquidación se vincula directamente con el número de semanas de trabajo que trabajó para Patrick entre el 1 de junio de 2016 y el 10 de junio de 2022.

Aunque su parte exacta del acuerdo no puede ser calculada con precisión hasta que los empleados hayan tenido la oportunidad de solicitar ser excluidos del acuerdo, basado en la fórmula de cálculo anterior, su parte aproximada del acuerdo es: \$ _____ (basado en los datos de Patrick que muestran que usted trabajó <weeks> de semanas de trabajo entre el 1 de junio de 2016 hasta el 10 de junio de 2022). Tenga en cuenta que, según la ley, el caso sólo puede retroceder cuatro años desde la fecha en que se presentó. Esto significa que el caso puede remontarse al 1 de junio de 2016. Si usted comenzó su empleo antes del 1 de junio de 2016, esta demanda sólo puede compensarle por las semanas que trabajó para Patrick a partir del 1 de junio de 2016.

Si cree que el número de semanas de trabajo que se le atribuye es incorrecto, debe presentar una correspondencia por escrito al Administrador del Acuerdo con matasellos no posterior al **10 de septiembre de 2022**, explicando la base de la disputa e incluyendo cualquier documentación de apoyo que demuestre que las semanas de trabajo que se le atribuyen son inexactas.

Usted también puede tener derecho a un pago por su liberación de las reclamaciones de PAGA si trabajó para Patrick en o después del 19 de febrero de 2019 hasta el 10 de junio de 2022. Si usted trabajó para Patrick durante este período de tiempo, usted es un empleado agraviado por PAGA. Su pago como empleado agraviado por PAGA es de \$ _____.

11. ¿Se descontarán los impuestos de mi cuota de liquidación?

Sí, el 25% de cada pago de liquidación se destina a liquidar las reclamaciones de los empleados por salarios impagados. A esta parte de su cuota de liquidación se le restarán las retenciones y deducciones de impuestos sobre la nómina aplicables. Patrick pagará la parte del empleador de los impuestos sobre la nómina legalmente requeridos por separado y fuera del acuerdo. El administrador del acuerdo le emitirá un formulario W-2 del IRS con respecto a esta parte de su cuota de liquidación.

El setenta y cinco (75%) de cada pago de liquidación está destinado a liquidar las reclamaciones de los empleados por intereses y sanciones. Esta porción no se reducirá por las retenciones y deducciones del impuesto sobre la nómina. Además, el cien por ciento de la parte del acuerdo PAGA de cada empleado agraviado se prorrateará como el 100% de las sanciones. El Administrador del Acuerdo le emitirá un formulario 1099 del IRS con respecto a estos pagos.

12. ¿Cuándo puedo esperar recibir el dinero del acuerdo?

Si no solicita ser excluido del acuerdo, debería recibir su cheque del acuerdo aproximadamente dos meses después de que el Tribunal conceda la aprobación definitiva del acuerdo y éste entre en vigor. El acuerdo entra en vigor en la fecha en que el Tribunal concede la aprobación definitiva si no hay objetores o demandantes en intervención. Por lo tanto, si no hay apelaciones al acuerdo, debería recibir su cheque del acuerdo aproximadamente dos meses después de la fecha de la Audiencia de Equidad Definitiva, indicada en la Sección 3 de este aviso.

Tenga en cuenta que debe cobrar o depositar su cheque de liquidación en un plazo de 180 días naturales a partir de la fecha en que se le envíe el cheque por correo. Si su cheque se ha perdido o extraviado o ha cambiado de dirección, póngase en contacto con el Administrador del Acuerdo. Si alguno de los cheques no se cobra o no se deposita al expirar el plazo de 180 días tras el envío, se considerará nulo y no tendrá más fuerza ni efecto. Esto significa que no podrá cobrar o canjear su cheque de liquidación 180 días después de su emisión. Los fondos de los cheques de liquidación que se anulen se distribuirán al Interventor del Estado, con la identidad del Miembro de la Clase al que pertenecen los fondos, para que los conserve según la Ley de Propiedad No Reclamada de California.

13. ¿Cómo se pagará a los abogados del grupo?

Los abogados designados por el Tribunal para los demandantes de y los empleados recibirán del Monto Bruto del Acuerdo, sujeto a la aprobación del Tribunal, una cantidad que no excederá el 33,33% del Monto Bruto del Acuerdo (estimado en 599.940 dólares) en concepto de honorarios de abogados y una cantidad que no excederá los 30.000 dólares en concepto de costos reales del litigio. Patrick ha pagado y seguirá pagando todos los honorarios de sus propios abogados y las costas.

14. ¿Cómo se pagará al representante del grupo?

Al demandante Erik Martínez también se le pagará, sujeto a la aprobación del Tribunal, una cantidad que no excederá de 7.500 dólares en consideración por haber presentado este caso, por el tiempo y el esfuerzo que puso en el litigio de este caso y por conferir un beneficio a otros empleados y al Estado de California.

15. ¿Qué hago si necesito más información o tengo preguntas?

Esta notificación resume el acuerdo propuesto. Para conocer los términos y condiciones precisos de la conciliación, puede recibir una copia del acuerdo de conciliación poniéndose en contacto con los Abogados del Grupo en la información indicada en la Sección 4, más arriba, o accediendo al expediente del Tribunal en este caso a través del sitio web del Tribunal en <https://www.sb-court.org>, o visitando la oficina del Tribunal en 247 W 3rd Street, San Bernardino, CA 92415 entre las 8:30 a.m. y las 4:00 p.m., de lunes a viernes, excluyendo los días festivos del Tribunal. También puede solicitar a los Abogados de la Clase que le envíen por correo una copia de cualquiera de los documentos del caso de forma gratuita. Por favor, refiérase al Acuerdo de Demanda Colectiva de Patrick Industries cuando llame al administrador del acuerdo o al Abogado del Grupo.

Para ver los documentos del caso en la página web del Tribunal, acceda a la página web <https://www.sb-court.org>. Una vez en este sitio web, haga clic en el enlace "Servicios en línea". A continuación, haga clic en el enlace que dice "Learn More" bajo el título "Access Case Information and Document Sales". Al final de la página, haga clic en el enlace "Aceptar". Haga clic en el enlace "Portal clásico" en la parte inferior de la página web. Luego, haga clic en el botón "Búsqueda inteligente". En la siguiente página, escriba el número de caso "CIVDS2009663" en la casilla con las palabras "*Ingrese un número de registro o nombre en formato de apellido, nombre y sufijo". A continuación, pulse el botón "Enviar". Será dirigido a una pantalla con el nombre del caso. Busque el nombre del caso "PATRICK INDUSTRIES, INC." y haga clic en el número de caso asociado a este caso (CIVDS2009663). Esto le llevará a la información del caso. Si se desplaza hacia abajo en esta página, podrá acceder a todos los documentos presentados en el caso.

Además, el Tribunal celebrará una Audiencia de Aprobación Final sobre la adecuación, razonabilidad y equidad del Acuerdo el 15 de diciembre de 2022, en el Departamento S26 del Tribunal Superior del Condado de San Bernardino, ubicado en 247 West Third Street, San Bernardino, California 92415. También se pedirá al Tribunal que se pronuncie sobre la solicitud de los Abogados del Grupo de que se le reembolsen los honorarios de los abogados y los costes y gastos documentados, así como la Adjudicación de Servicios al Representante del Grupo. La Audiencia de Aprobación Definitiva puede posponerse sin previo aviso a los Miembros del Grupo del Acuerdo. No está obligado a asistir a la Audiencia de Aprobación Definitiva, aunque cualquier Miembro del Grupo del Acuerdo es bienvenido a asistir a la audiencia.

La sentencia definitiva del Tribunal se publicará en el sitio web del Administrador del Acuerdo www.phoenixclassaction.com/patrick-industries

POR FAVOR, NO LLAME POR TELÉFONO AL TRIBUNAL O A LA OFICINA DEL SECRETARIO JUDICIAL SOBRE ESTE ACUERDO O EL PROCESO DE RECLAMACIÓN.