

NOTIFICACIÓN DEL TRIBUNAL SOBRE EL ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA Y FECHA DE LA AUDIENCIA PARA LA APROBACIÓN FINAL DEL TRIBUNAL

Cortez contra Barksdale, Inc., Caso n° 21STCV29193

El Tribunal Superior del Estado de California autorizó este Aviso. Léalo atentamente.

No es correo basura, ni spam, ni un anuncio, ni una solicitud de un abogado. No le están demandando.

Usted puede ser elegible para recibir dinero de una demanda colectiva de empleados ("Acción") contra Barksdale, Inc. ("Demandado") por supuestas violaciones de salarios y horarios. La Acción fue presentada por la empleada Mayra Cortez ("Demandante") y busca el pago de (1) salarios no pagados, gastos comerciales no reembolsados, restitución, sanciones legales, intereses y honorarios de abogados y costos para una clase de todos los empleados no exentos o pagados por hora ("Miembros de la Clase") que trabajaron para el Demandado durante el Período de la Clase (9 de agosto de 2017 al 31 de mayo de 2022); y (2) sanciones civiles en virtud de la Ley del Fiscal General Privado de California ("PAGA", por sus siglas en inglés) para todos los empleados no exentos o pagados por hora que trabajaron para el Demandado durante el Período PAGA (del 20 de julio de 2020 al 31 de mayo de 2022) ("Empleados agraviados").

El Acuerdo propuesto tiene dos partes principales: (1) un Acuerdo Colectivo que requiere que el Demandado financie los Pagos Individuales del Acuerdo, y (2) un Acuerdo PAGA que requiere que el Demandado financie los Pagos Individuales PAGA y pague sanciones a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza de Trabajo de California ("LWDA").

Basándose en los registros del Demandado, y en las suposiciones actuales de las Partes, **su Pago Individual del Acuerdo se estima en \$ _____ (menos la retención) y su Pago Individual PAGA se estima en \$ _____**. La cantidad real que usted pueda recibir probablemente será diferente y dependerá de una serie de factores. (Si no se indica ningún importe para su Pago PAGA individual, entonces, según los registros del Demandado, usted no tiene derecho a un Pago PAGA individual en virtud del Acuerdo porque no trabajó durante el Período PAGA).

Las estimaciones anteriores se basan en los registros del Demandado que muestran que **usted trabajó _____ Semanas Laborales durante el Período de la Demanda Colectiva y trabajó _____ Períodos de Pago PAGA durante el Período PAGA**. Si cree que trabajó más Semanas Laborales durante el Período de la Demanda Colectiva o Períodos de Pago PAGA durante el Período PAGA, puede presentar una impugnación antes de la fecha límite. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

El Tribunal ya ha aprobado preliminarmente el Acuerdo propuesto y ha aprobado esta Notificación. El Tribunal aún no ha decidido si concederá la aprobación definitiva. Sus derechos legales se verán afectados tanto si actúa como si no. Lea atentamente este Aviso. Se considerará que lo ha leído y comprendido cuidadosamente. En la Audiencia de Aprobación Definitiva, el Tribunal decidirá si aprueba definitivamente el Acuerdo y qué parte del Acuerdo se pagará al Demandante y a los abogados del Demandante ("Abogados del Grupo"). El Tribunal también decidirá si dicta una sentencia que obligue al Demandado a realizar pagos en virtud del Acuerdo y exija a los Miembros del Grupo y a los Empleados Agraviados que renuncien a sus derechos a hacer valer determinadas reclamaciones contra el Demandado.

Si trabajó para el Demandado durante el Período de la Demanda Colectiva y/o el Período PAGA, tiene dos opciones básicas en virtud del Acuerdo:

- (1) **No hacer nada.** No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo propuesto y tener derecho a un Pago Individual del Acuerdo. Sin embargo, como Miembro del Grupo Participante, renunciará a su derecho a hacer valer las Reclamaciones del Grupo Exoneradas. Si usted es un Empleado Agraviado, quedará automáticamente vinculado al Acuerdo PAGA y se le emitirá su Pago PAGA Individual.
- (2) **Exclusión voluntaria del Acuerdo colectivo.** Puede excluirse del Acuerdo colectivo presentando la Solicitud de exclusión por escrito o notificándose de otro modo al Administrador por escrito. Si opta por excluirse del Acuerdo colectivo, no recibirá un Pago individual del Acuerdo. No obstante, conservará su derecho a interponer personalmente Reclamaciones colectivas exoneradas contra el Demandado y, si es un Empleado perjudicado, seguirá teniendo derecho a un Pago PAGA individual. No puede optar por excluirse del Acuerdo PAGA.

El Demandado no tomará represalias contra usted por ninguna acción que emprenda con respecto al Acuerdo propuesto.

RESUMEN DE SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO

<p>No tiene que hacer nada para participar en el acuerdo</p>	<p>Si no hace nada, será un Miembro del grupo participante, elegible para un Pago individual del Acuerdo y/o un Pago individual PAGA (si lo hubiera). A cambio, renunciará a su derecho a hacer valer las Reclamaciones colectivas liberadas y/o las Reclamaciones PAGA liberadas contra el Demandado que están cubiertas por este Acuerdo.</p>
<p>Puede optar por no participar en el Acuerdo colectivo pero no en el Acuerdo PAGA</p> <p>La fecha límite de exclusión voluntaria es el 13 de marzo de 2023</p>	<p>Si no desea participar plenamente en el Acuerdo colectivo propuesto, puede excluirse del mismo enviando al Administrador una Solicitud de exclusión por escrito. Una vez excluido, será un Miembro del grupo no participante y ya no podrá optar a un Pago individual del acuerdo. Los Miembros del grupo no participantes no pueden oponerse a ninguna parte del Acuerdo propuesto. Véase la Sección 6 de este Aviso.</p> <p>Usted no puede optar por no participar en el Acuerdo PAGA. El Demandado debe pagar los Pagos PAGA Individuales a todos los Empleados Agraviados y éstos deben renunciar a sus derechos a presentar Reclamaciones Exoneradas (definidas más adelante).</p>
<p>Los miembros del grupo participantes pueden objetar al acuerdo colectivo pero no al acuerdo PAGA</p> <p>Las objeciones por escrito deben presentarse antes del 13 de marzo de 2023</p>	<p>Todos los Miembros de la Clase que no opten por la exclusión ("Miembros de la Clase Participantes") pueden oponerse al Acuerdo de la Clase. La decisión del Tribunal sobre la aprobación definitiva del Acuerdo incluirá la determinación de cuánto se pagará a los Abogados del Grupo y al Demandante que ejercieron la Acción en nombre del Grupo. Usted no es personalmente responsable de ningún pago a los Abogados del Grupo o al Demandante, pero cada dólar pagado a los Abogados del Grupo y al Demandante reduce la cantidad total pagada a los Miembros del Grupo participantes. Puede oponerse a las cantidades solicitadas por el Abogado del Grupo o el Demandante si considera que no son razonables. Consulte la Sección 7 de este Aviso.</p>
<p>Audiencia de aprobación final</p>	<p>La Audiencia de Aprobación Definitiva del Tribunal está programada para el 25 de mayo de 2023 a las 10:30 a.m. Usted no tiene que asistir pero sí tiene derecho a comparecer (o contratar a un abogado para que comparezca en su nombre a su propio costo), en persona, por teléfono o utilizando la plataforma de comparecencia virtual del Tribunal. Los Miembros del grupo participantes pueden oponerse verbalmente al Acuerdo colectivo en la Audiencia de aprobación definitiva. Véase la Sección 8 de este Aviso.</p>
<p>Puede impugnar el cálculo de sus semanas de trabajo/periodos de pago</p> <p>Las impugnaciones por escrito deben presentarse antes del</p>	<p>El importe de su Pago del Acuerdo Individual y de su Pago PAGA Individual (si lo hubiera) depende de cuántas Semanas Laborales y/o Periodos de Pago PAGA se determinó que había trabajado, como se indica a continuación:</p> <p>Los Periodos de Pago PAGA son calculados por el Administrador del Acuerdo, basándose en el empleo de cada Empleado Agraviado durante cinco (5) o más días calendario durante un período de pago basado en las fechas de contratación y terminación, de la siguiente manera: si la fecha de contratación de un Empleado Agraviado fue dentro del Período PAGA y fue en lunes, él o ella será acreditado por ese Período de Pago PAGA (es decir, trabajó cinco (5) o más días naturales durante este período de pago); si la fecha de despido de un Empleado Agraviado estaba dentro del Período PAGA y fue un viernes, él o ella será acreditado por ese Período de Pago PAGA (es decir, él o ella trabajó cinco (5) o más días naturales durante este período de pago). Si la fecha de contratación y/o despido de un Empleado Agraviado cae fuera del Período PAGA, las fechas de inicio y/o finalización del Período PAGA (es decir, el 20 de julio de 2020 y/o el 31 de mayo de 2022) se considerarán las fechas de inicio y/o finalización para dicho Empleado Agraviado.</p> <p>El Administrador del Acuerdo calcula las Semanas Laborales, basándose en el empleo de cada Miembro del Grupo durante tres (3) o más días naturales durante una semana laboral en función de las fechas de contratación y cese, de la siguiente manera: si la fecha de contratación de un Miembro del Grupo se produjo dentro del Periodo de la Demanda Colectiva y fue un lunes, martes o miércoles, se le acreditará esa Semana Laboral (es decir, trabajó tres (3) días naturales o más durante esa semana laboral); si la fecha de baja de un Miembro del grupo estaba dentro del Periodo de clase y fue un miércoles, jueves o viernes, se le acreditará esa Semana laboral (es decir, trabajó tres (3) días naturales o más durante esa semana laboral). Si la fecha de contratación y/o cese de un Miembro del Grupo cae fuera del Periodo de la Demanda Colectiva, las fechas de inicio y/o finalización del Periodo de la Demanda Colectiva (es decir, el 9 de agosto de 2017 y/o el 31 de mayo de 2022) se considerarán las fechas de inicio y/o finalización para dicho Miembro del Grupo.</p> <p>El número de Semanas Laborales y el número de Periodos de Pago PAGA que usted trabajó según los registros del Demandado se indican en la primera página de este Aviso. Si no está de acuerdo con alguna de estas cifras, debe impugnarla antes del 13 de marzo de 2023. Consulte la Sección 4 de este Aviso.</p>

1. ¿EN QUÉ CONSISTE LA ACCIÓN?

La demandante es una empleada actual del demandado. El 9 de agosto de 2021, la Demandante inició la demanda colectiva titulada *Mayra Cortez v. Barksdale, Inc. en el Tribunal Superior de California* para el Condado de Los Ángeles, Caso No. 21STCV29193 (es decir, Acción de clase) y el 23 de septiembre de 2021, la Demandante inició la acción PAGA titulada *Mayra Cortez contra Barksdale, Inc. en el Tribunal Superior de California* para el Condado de Los Ángeles, Caso No. 21STCV35127 (es decir, Acción PAGA) (junto con la Acción de clase, la "Acción"). El [date], el Demandante presenta una Primera Demanda Colectiva Consolidada Modificada por Daños y Perjuicios y Ejecución en virtud de la Ley de Abogados Generales Privados, Código Laboral de California § 2698, Et Seq. en la Demanda Colectiva, consolidando la Demanda Colectiva y la Demanda PAGA (es decir, Demanda Operativa). La Demanda acusa al Demandado de violar las leyes laborales de California al no pagar adecuadamente los salarios mínimos y las horas extraordinarias, proporcionar pausas de comida y descanso conformes y las primas asociadas, pagar puntualmente los salarios durante el empleo y tras la finalización del empleo y las sanciones por tiempo de espera asociadas, proporcionar declaraciones salariales de reclamación, mantener los registros de nóminas requeridos, reembolsar los gastos empresariales y, por lo tanto, participar en prácticas comerciales desleales en violación del Código de Negocios y Profesiones de California, sección 17200, et seq. Basándose en las mismas reclamaciones, el demandante también ha hecho valer una reclamación de sanciones civiles en virtud de la Ley de Abogados Generales Privados de California (Código Laboral §§ 2698, et seq.) ("PAGA"). El Demandante está representado por abogados en la Acción:

Edwin Aiwazian, Esq.

Arby Aiwazian, Esq.

Joanna Ghosh, Esq.

Yasmin Hosseini, Esq.

Lawyers for Justice, PC

410 West Arden Avenue, Suite 203

Glendale, California 91203

Teléfono: (818) 265-1020 / Fax: (818) 265-1021

("Abogados del grupo").

El demandado niega rotundamente haber violado ninguna ley ni haber dejado de pagar ningún salario y sostiene que cumplió con todas las leyes aplicables.

2. ¿QUÉ SIGNIFICA QUE LA ACCIÓN SE HA RESUELTO?

Hasta ahora, el Tribunal no ha determinado si el Demandado o el Demandante tienen razón en cuanto al fondo. Mientras tanto, el Demandante y el Demandado contrataron a un mediador experimentado y neutral en un esfuerzo por resolver la Demanda negociando para poner fin al caso mediante un acuerdo (resolver el caso) en lugar de continuar con el costoso y largo proceso de litigio. Las negociaciones tuvieron éxito. Mediante la firma de un extenso acuerdo de conciliación por escrito ("Acuerdo") y acordando solicitar conjuntamente al Tribunal que dicte una sentencia que ponga fin a la Acción y haga cumplir el Acuerdo, el Demandante y el Demandado han negociado una propuesta de Acuerdo que está sujeta a la Aprobación Definitiva del Tribunal. Ambas partes están de acuerdo en que el Acuerdo propuesto es un compromiso de las reclamaciones en disputa. Al aceptar llegar a un acuerdo, el Demandado no admite ninguna infracción ni concede el mérito de ninguna reclamación. El Demandante y los Abogados del Grupo creen firmemente que el Acuerdo es un buen trato para usted porque consideran que (1) el Demandado ha acordado pagar una cantidad justa, razonable y adecuada teniendo en cuenta la solidez de las reclamaciones y los riesgos e incertidumbres de un litigio continuado; y (2) el Acuerdo redundará en el mejor interés de los Miembros del Grupo y de los Empleados Agraviados. El Tribunal aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto como justo, razonable y adecuado, autorizó este Aviso y programó una audiencia para determinar la Aprobación Final.

3. ¿CUÁLES SON LOS TÉRMINOS IMPORTANTES DEL ACUERDO PROPUESTO?

1. El Demandado Pagará \$1,200,000.00 como Monto Bruto de la Transacción Extrajudicial (Transacción Extrajudicial Bruta). El Demandado ha acordado depositar el Acuerdo Bruto en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. El Administrador utilizará el Acuerdo Bruto para pagar los Pagos Individuales del Acuerdo, los Pagos Individuales PAGA, el Pago por Servicios del Representante de la Clase, los honorarios y gastos de los abogados del Abogado de la Clase, los gastos del Administrador y las multas que se pagarán a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza de Trabajo de California ("LWDA"). Suponiendo que el Tribunal conceda la Aprobación Definitiva, el Demandado financiará el Acuerdo Bruto no más de 14 días después de que la Sentencia dictada por el Tribunal sea definitiva. La Sentencia será definitiva en la fecha en que el Tribunal dicte Sentencia, o en una fecha posterior si los Miembros de la Clase Participante se oponen al Acuerdo propuesto o se apela la Sentencia.
2. Deducciones del Acuerdo Bruto Aprobadas por el Tribunal. En la Audiencia de Aprobación Definitiva, el Demandante y/o los Abogados del Grupo solicitarán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones del Acuerdo Bruto, cuyos

importes serán decididos por el Tribunal en la Audiencia de Aprobación Definitiva:

- A. Hasta \$420,000.00 (35% del Acuerdo Bruto] a los Abogados del Grupo por concepto de honorarios de abogados y hasta \$30,000.00 por sus gastos de litigio. Hasta la fecha, los Abogados del Grupo han trabajado e incurrido en gastos en la Acción sin recibir pago alguno.
- B. Hasta \$10,000.00 como Adjudicación del Representante de la Clase por presentar la Demanda, trabajar con el Abogado de la Clase y representar a la Clase. La Adjudicación del Representante de la Clase será el único dinero que el Demandante recibirá aparte del Pago Individual del Acuerdo del Demandante y cualquier Pago Individual PAGA como Miembro de la Clase y Empleado Agraviado.
- C. Hasta \$10,000.00 al Administrador por los servicios de administración del Acuerdo.
- D. Hasta \$200,000.00 para Penalidades PAGA, asignados como 75% a ser pagados a la LWDA y 25% a ser pagados a los Empleados Agraviados basados en sus Periodos de Pago PAGA.

Los Miembros del Grupo participantes tienen derecho a objetar cualquiera de estas deducciones. El Tribunal considerará todas las objeciones.

- 3. Liquidación Neta Distribuida a los Miembros del Grupo Participantes. Después de realizar las deducciones anteriores en las cantidades aprobadas por el Tribunal, el Administrador distribuirá el resto del Acuerdo Bruto (el "Importe Neto del Acuerdo") realizando Pagos Individuales del Acuerdo a los Miembros del Grupo Participantes en función de sus Semanas Laborales.
- 4. Impuestos Debidos sobre los Pagos a los Miembros de la Clase. El Demandante y el Demandado solicitan al Tribunal que apruebe una asignación del 20% de cada Pago Individual del Acuerdo a salarios imposables ("Porción Salarial") y del 80% a sanciones, intereses y daños no salariales ("Porción No Salarial"). La Porción Salarial está sujeta a retenciones y se declarará en los Formularios W-2 del IRS. El Demandado pagará por separado los impuestos sobre la nómina del empleador que adeude sobre la Porción Salarial. Los Pagos Individuales PAGA se contabilizan como penalizaciones y no como salarios a efectos fiscales. El Administrador reportará los Pagos Individuales PAGA y las Porciones No Salariales de los Pagos Individuales del Acuerdo en los Formularios 1099 del IRS.

Aunque el Demandante y el Demandado han acordado estas asignaciones, ninguna de las partes le está asesorando sobre si sus Pagos están sujetos a impuestos o cuánto podría deber en impuestos. Usted es responsable de pagar todos los impuestos (incluidas las sanciones y los intereses sobre impuestos atrasados) sobre cualquier pago recibido del Acuerdo propuesto. Debe consultar a un asesor fiscal si tiene alguna duda sobre las consecuencias fiscales del Acuerdo propuesto.

- 5. Necesidad de cobrar con prontitud los cheques de pago. En el anverso de cada cheque emitido para Pagos Individuales de Liquidación y Pagos Individuales PAGA aparecerá la fecha en la que el cheque caduca (la fecha de anulación). Si no lo cobra antes de la fecha de caducidad, su cheque se anulará automáticamente y perderá el dinero de forma irrevocable, ya que se pagará a una organización o fundación sin ánimo de lucro ("Cy Pres").
- 6. Solicitudes de exclusión del Acuerdo colectivo. Se le tratará como Miembro del grupo participante, participando plenamente en el Acuerdo colectivo, a menos que notifique por escrito al Administrador, a más tardar el 13 de marzo de 2023, que desea excluirse. La forma más sencilla de notificar al Administrador es enviar una Solicitud de Exclusión del Acuerdo Colectivo por escrito y firmada antes de la Fecha Límite de Respuesta del 13 de marzo de 2023. La Solicitud de Exclusión debe ser una carta de un Miembro del Grupo o de su representante en la que se indique el nombre del Miembro del Grupo, su dirección actual, su número de teléfono y una simple declaración en la que elija ser excluido del Acuerdo Colectivo. Los Miembros del grupo excluidos (es decir, los Miembros del grupo no participantes) no recibirán los Pagos individuales del Acuerdo, pero conservarán sus derechos a presentar personalmente las Demandas colectivas liberadas contra el Demandado. Usted no puede excluirse del Acuerdo PAGA. Los Miembros del grupo de demandantes que se excluyan del Acuerdo colectivo (Miembros del grupo de demandantes no participantes) seguirán siendo elegibles para los Pagos individuales PAGA y deberán renunciar a su derecho a hacer valer Reclamaciones PAGA exoneradas contra el Demandado.
- 7. El Acuerdo Propuesto será Nulo si el Tribunal deniega la Aprobación Definitiva. Es posible que el Tribunal se niegue a conceder la Aprobación Definitiva del Acuerdo o se niegue a dictar una Sentencia. También es posible que el Tribunal dicte una Sentencia que sea revocada en apelación. El Demandante y el Demandado han acordado que, en cualquiera de los dos casos, el Acuerdo será nulo: El Demandado no pagará dinero alguno y los Miembros del Grupo no liberarán ninguna reclamación contra el Demandado.
- 8. Administrador. El Tribunal ha designado a una empresa neutral, Phoenix Settlement Administrators (el "Administrador"), para que envíe este Aviso, calcule y efectúe los pagos, y procese las Solicitudes de Exclusión del Acuerdo Colectivo de los Miembros del Grupo. El Administrador también decidirá las disputas relativas a las Semanas Laborales y/o Periodos de Pago PAGA, enviará y reenviará los cheques del acuerdo y los formularios fiscales, y realizará otras tareas necesarias para

administrar el Acuerdo. La información de contacto del Administrador figura en la Sección 9 de este Aviso.

9. Liberación de los Miembros del Grupo Participantes de las Reclamaciones del Grupo Liberadas. Tras la Fecha de entrada en vigor y la financiación completa del Importe bruto del Acuerdo (incluidos todos los impuestos sobre nóminas del empleador adeudados sobre la Parte salarial de los Pagos individuales del Acuerdo), los Miembros del grupo participantes quedarán legalmente excluidos de hacer valer cualquiera de las reclamaciones liberadas en virtud del Acuerdo. Esto significa que, a menos que haya optado por excluirse válidamente del Acuerdo colectivo, no podrá demandar, seguir demandando ni ser parte de ninguna otra demanda contra el Demandado o las Partes exoneradas por las Reclamaciones colectivas exoneradas.

Los Miembros de la Clase Participante quedarán vinculados por la siguiente exoneración:

Todos los Miembros de la Clase Participante, en su nombre y en el de sus respectivos representantes anteriores y actuales, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, liberan al Demandado y a sus divisiones, afiliados, predecesores, sucesores, accionistas, funcionarios, directores, empleados, agentes, fideicomisarios, representantes, administradores, fiduciarios, cesionarios, subrogatarios, albaceas, socios, matrices, filiales, empleadores conjuntos, aseguradoras, clientes, consumidores, proveedores y vendedores ("Partes exoneradas") de todas las reclamaciones que se alegaron, o que razonablemente podrían haberse alegado, basándose en los hechos expuestos en la Demanda Operativa y constatados en el curso de la Acción durante el Periodo de la Clase por (1) no pagar los salarios por horas extraordinarias de conformidad con los artículos 510, 1194 y 1198 del Código Laboral de California y las Órdenes Salariales de la CBI; (2) incumplimiento de los periodos de comida de conformidad con las secciones 226.7 y 512 del Código Laboral de California y las Órdenes salariales de la IWC; (3) no proporcionar periodos de descanso de conformidad con las secciones 226.7 y 512 del Código Laboral de California y las Órdenes salariales de la IWC; (4) no pagar todos los salarios mínimos adeudados de conformidad con las secciones 1194, 1194.2, 1197 y 1197.1 y las Órdenes salariales de la IWC; (5) no pagar todos los salarios debidos en el momento del despido de conformidad con las secciones 201-203 del Código laboral de California y las Órdenes salariales de la IWC; (6) no pagar todos los salarios de forma puntual durante el empleo de conformidad con la sección 204 del Código laboral de California y las Órdenes salariales de la IWC; (7) no proporcionar declaraciones salariales detalladas y precisas de conformidad con la sección 226 del Código laboral de California y las Órdenes salariales de la IWC; (8) falta de mantenimiento de registros de nóminas adecuados de conformidad con la sección 1174 del Código Laboral de California y las Órdenes salariales de IWC; (9) falta de reembolso de todos los gastos empresariales necesarios de conformidad con las secciones 2800 y 2802 del Código Laboral de California y las Órdenes salariales de IWC; y (10) violaciones de las secciones 17200 y *siguientes del* Código de Empresas y Profesiones de California. ("Reclamaciones colectivas liberadas"). A excepción de lo establecido en la Sección 5.3 del Acuerdo de conciliación, los Miembros de la Clase participantes no liberan ninguna otra reclamación, incluidas las reclamaciones por prestaciones adquiridas, despido improcedente, violación de la Ley de Empleo y Vivienda Justos, seguro de desempleo, incapacidad, seguridad social, indemnización laboral o reclamaciones basadas en hechos ocurridos fuera del Periodo de la Clase.

10. Liberación de los Empleados Agraviados de las Reclamaciones PAGA Liberadas. A partir de la Fecha de Entrada en Vigor y de la financiación completa del Monto Bruto del Acuerdo (incluidos todos los impuestos sobre la nómina del empleador adeudados sobre la Parte Salarial de los Pagos Individuales del Acuerdo), todos los Empleados Agraviados quedarán excluidos de hacer valer reclamaciones PAGA contra el Demandado, independientemente de que se excluyan o no del Acuerdo Colectivo. Esto significa que todos los Empleados Agraviados, incluidos los que sean Miembros Participantes del Grupo y los que se excluyan del Acuerdo Colectivo, no podrán demandar, seguir demandando ni participar en ninguna otra reclamación PAGA contra las Partes Exoneradas basada en los hechos alegados en la Acción durante el Periodo PAGA y resueltos por este Acuerdo. Los Descargos de los Empleados Agraviados para los Miembros de la Clase Participantes y No Participantes son los siguientes:

Se considera que todos los Miembros de la Clase Participantes y No Participantes que sean Empleados Agraviados liberan, en su nombre y en el de sus respectivos representantes anteriores y actuales, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, a las Partes Exoneradas, de todas las reclamaciones por sanciones PAGA que se alegaron, o que razonablemente podrían haberse alegado, basándose en los hechos del Periodo PAGA expuestos en la Demanda Operativa, y en la Notificación PAGA y constatados en el curso de la Acción por supuestas violaciones de las secciones 201, 202, 203, 204, 226(a), 226.7, 510, 512(a), 551, 552, 1174(d), 1194, 1197, 1197.1, 1198, 2800 y 2802 del Código Laboral de California y Órdenes salariales de la Comisión de Bienestar Industrial, incluidas, *entre otras, las* Órdenes salariales 1-2001, 4-2001 y 16-2001 ("Reclamaciones PAGA liberadas").

4. ¿CÓMO CALCULARÁ EL ADMINISTRADOR MI PAGO?

1. Pagos Individuales del Acuerdo. El Administrador dividirá el Importe Neto final del Acuerdo entre las Semanas Laborales de todos los Miembros del Grupo Participantes para obtener el "Valor Semanal Final", y multiplicará las Semanas Laborales individuales de cada Miembro del Grupo Participante por el Valor Semanal Final para obtener su Parte Individual del

Acuerdo.

2. Pagos PAGA Individuales. El Administrador dividirá la porción del 25% de las Penas PAGA atribuidas a los Empleados Agraviados, es decir, \$50,000.00, por los Períodos de Pago PAGA trabajados por todos los Empleados Agraviados durante el Período PAGA, resultando en el Valor del Período de Pago PAGA y luego multiplicando el Valor del Período de Pago PAGA por el número de Períodos de Pago PAGA trabajados por cada Empleado Agraviado individual durante el Período PAGA.
3. Impugnaciones de Semanas Laborales/Períodos de Pago. El número de Semanas Laborales que trabajó durante el Período de la Demanda Colectiva y el número de Períodos de Pago PAGA que trabajó durante el Período PAGA, según consta en los registros del Demandado, se indican en la primera página de este Aviso. Usted tiene hasta el 13 de marzo de 2023 para disputar el número de Semanas Laborales y/o Períodos de Pago que se le acreditaron. Puede presentar su disputa firmando y enviando una carta al Administrador por correo postal o electrónico. La sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

Es necesario que apoye su disputa enviando copias de talones de pago u otros registros. El Administrador aceptará el cálculo de Semanas Laborales y/o Períodos de Pago PAGA del Demandado basado en los registros del Demandado como exacto a menos que usted envíe copias de registros que contengan información contraria. Debe enviar copias en lugar de originales porque los documentos no le serán devueltos. El Administrador resolverá las disputas sobre Semanas Laborales y/o Períodos de Pago PAGA basándose en su envío y en las aportaciones del Abogado del Grupo (que abogará en nombre de los Miembros del Grupo Participantes) y del Abogado del Demandado. La decisión del Administrador es definitiva. Usted no puede apelar ni impugnar de otro modo su decisión final.

5. ¿CÓMO COBRARÉ?

1. Miembros de la Clase Participantes. El Administrador enviará, por correo de EE.UU., un cheque único a cada Miembro del Grupo Participante (es decir, a cada Miembro del Grupo que no opte por la exclusión) incluyendo a aquellos que también reúnan los requisitos para ser considerados Empleados Agraviados. El cheque único combinará el Pago del Acuerdo Individual y el Pago PAGA Individual.
2. Empleados Agraviados. El Administrador enviará, por correo de EE.UU., un único cheque de Pago PAGA Individual a cada individuo que reúna los requisitos para recibir un pago en virtud del Acuerdo PAGA como Empleado Agraviado.

Su cheque se enviará a la misma dirección que este Aviso. Si cambia de dirección, asegúrese de notificarlo al Administrador lo antes posible. La sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

6. ¿CÓMO PUEDO EXCLUIRME DEL ACUERDO COLECTIVO?

Presente una carta escrita y firmada con su nombre, dirección actual, número de teléfono y una declaración simple de que no desea participar en el Acuerdo colectivo. El Administrador le excluirá basándose en cualquier escrito que comunique su solicitud de ser excluido. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identificar la Acción como *Cortez contra Barksdale, Inc.*, Caso n° 21STCV29193, e incluir sus datos de identificación (nombre completo, dirección, número de teléfono, fechas aproximadas de empleo y número de la seguridad social a efectos de verificación). Debe realizar la solicitud usted mismo. Si otra persona realiza la solicitud por usted, ésta no será válida. **Deberá enviar al Administrador su solicitud de exclusión antes del 13 de marzo de 2023, o no será válida. La sección 9 del Aviso contiene la información de contacto del Administrador.**

7. ¿CÓMO PUEDO Oponerme al Acuerdo Colectivo?

Sólo los Miembros del grupo participantes tienen derecho a objetar al Acuerdo colectivo. Antes de decidir si objetar o no, tal vez desee ver lo que el Demandante y el Demandado solicitan al Tribunal que apruebe. Al menos dieciséis (16) días judiciales antes de la Audiencia de Aprobación Definitiva del 25 de mayo de 2023, los Abogados del Grupo y/o el Demandante presentarán ante el Tribunal (1) una Petición de Aprobación Definitiva que incluya, entre otras cosas, las razones por las que el Acuerdo propuesto es justo, y (2) una Petición de Honorarios, Gastos de Litigio y Adjudicación de Servicios que indique (i) la cantidad que los Abogados del Grupo solicitan en concepto de honorarios de abogados y gastos de litigio; y (ii) la cantidad que el Demandante solicita como Adjudicación de Servicios del Representante del Grupo. Previa solicitud razonable, los Abogados del Grupo (cuya información de contacto figura en la Sección 9 de este Aviso) le enviarán copias de estos documentos sin coste alguno para usted. También puede verlos en el sitio web del Administrador <https://www.phoenixclassaction.com/cortez-v-barksdale/> o en el sitio web del Tribunal, previo pago de una tasa, en <https://www.lacourt.org/casesummary/ui/>.

Un Miembro del grupo participante que no esté de acuerdo con el Acuerdo colectivo, la Moción para la aprobación definitiva y/o la Moción para honorarios, gastos de litigio y adjudicación de servicios puede desear objetar, por ejemplo, que el Acuerdo colectivo propuesto es injusto, o que las cantidades solicitadas por el Abogado del grupo o el Demandante son demasiado altas o demasiado bajas. **La fecha límite para enviar objeciones por escrito al Administrador es el 13 de marzo de 2023.** Asegúrese de decirle al Administrador a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que apoye su objeción. Asegúrese de identificar la Acción como

Cortez v. Barksdale, Inc., Caso No. 21STCV29193 e incluya su nombre, dirección actual, número de teléfono y fechas aproximadas de empleo del Demandado y firme la objeción. La sección 9 de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

Alternativamente, un Miembro del grupo participante puede objetar al Acuerdo colectivo (o contratar personalmente a un abogado para que lo haga a su costa) asistiendo a la Audiencia de aprobación definitiva. Usted (o su abogado) debe estar preparado para comunicar al Tribunal a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que apoye su objeción. Consulte la Sección 8 de este Aviso (inmediatamente a continuación) para obtener información específica sobre la Audiencia de Aprobación Definitiva.

8. ¿PUEDO ASISTIR A LA AUDIENCIA DE APROBACIÓN DEFINITIVA?

Usted puede, pero no tiene que, asistir a la Audiencia de Aprobación Definitiva el 25 de mayo de 2023 a las 10:30 a.m. en el Departamento 12 del Tribunal Superior de Los Ángeles, ubicado en 312 North Spring Street, Los Ángeles, CA 90012. En la Audiencia, el juez decidirá si concede la Aprobación Definitiva del Acuerdo y qué parte del Importe Bruto del Acuerdo se pagará a los Abogados del Grupo, al Demandante y al Administrador. El Tribunal invitará a los objetores al Acuerdo colectivo, a los Abogados del grupo y a los Abogados de la defensa a que presenten sus comentarios antes de tomar una decisión. Puede asistir (o contratar a un abogado para que asista) personalmente o de forma virtual a través de LACourtConnect (<https://www.lacourt.org/lacc/>). Consulte el sitio web del Tribunal para obtener la información más actualizada.

Es posible que el Tribunal cambie la fecha de la Audiencia de Aprobación Definitiva. Deberá consultar previamente la página web del Administrador <https://www.phoenixclassaction.com/cortez-v-barksdale/> o ponerse en contacto con los Abogados del Grupo para verificar la fecha y hora de la Audiencia de Aprobación Definitiva.

9. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo establece todo lo que el Demandado y el Demandante han prometido hacer en virtud del Acuerdo propuesto. La forma más fácil de leer el Acuerdo, la Sentencia o cualquier otro documento del Acuerdo es ir a la página web del Administrador en <https://www.phoenixclassaction.com/cortez-v-barksdale/>. También puede llamar por teléfono o enviar un correo electrónico al Administrador utilizando la información de contacto que figura a continuación, o consultar el sitio web del Tribunal Superior entrando en (<http://www.lacourt.org/casesummary/ui/index.aspx>) e introduciendo el número de asunto de la demanda, asunto n° 21STCV29193. También puede concertar una cita para revisar personalmente los documentos judiciales en la Secretaría del Juzgado Stanley Mosk llamando al (213) 830-0800. También puede llamar por teléfono a los Abogados del grupo de demandantes al número de teléfono facilitado en la Sección 1 anterior.

NO LLAME POR TELÉFONO AL TRIBUNAL SUPERIOR PARA OBTENER INFORMACIÓN SOBRE EL ACUERDO.

Administrador del acuerdo:
Phoenix Settlement Administrators
P.O. Box 7208
Orange, CA 92863
Teléfono: (800) 523-5773
Facsímil: (949) 209-2503
Correo electrónico: notice@phoenixclassaction.com

10. ¿QUÉ OCURRE SI PIERDO MI CHEQUE DE LIQUIDACIÓN?

Si pierde o extravía su cheque de liquidación antes de cobrarlo, el administrador se lo sustituirá siempre que solicite la sustitución antes de la fecha de nulidad que figura en el anverso del cheque original. Si su cheque ya es nulo no tendrá forma de recuperar el dinero.

11. ¿QUÉ OCURRE SI CAMBIO DE DIRECCIÓN?

Para recibir su cheque, debe notificar inmediatamente al administrador si se muda o cambia de otro modo su dirección postal.