

Corte Superior del Estado de California, Condado de San Bernardino  
Steven DelCorso, et al. v. ITS Technologies & Logistics, LLC, et al.  
Caso No. CIVSB2128129

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

*Una corte autorizó este aviso. Esto no es una solicitud.  
Esta no es una demanda en contra de usted, y usted no está siendo demandado.  
Sin embargo, sus derechos legales son afectados si usted actúa o no actúa.*

**PARA: Todas las personas que han estado o están actualmente empleados por ITS Technologies & Logistics, LLC, Conglobal Industries, LLC, y/o Conglobal Transport, LLC como un empleado pagado por hora y/o no exento dentro del Estado de California en cualquier momento desde el 16 de agosto del 2016 hasta el 29 de julio del 2022.**

La Corte Superior de California, Condado de San Bernardino ha concedido la aprobación preliminar a un acuerdo propuesto (“Acuerdo”) de la demanda de la clase/colectiva mencionada anteriormente (la “Demanda Colectiva”). Debido a que sus derechos pueden ser afectados por este Acuerdo, es importante que lea este Aviso del Acuerdo de Demanda Colectiva (“Aviso”) cuidadosamente.

La Corte certificó la siguiente clase para los propósitos del acuerdo (“Clase” o “Miembros de la Clase”):

Todas las personas que han estado o están actualmente empleados por ITS Technologies & Logistics, LLC, Conglobal Industries, LLC, y/o Conglobal Transport, LLC como un empleado pagado por hora y/o no exento dentro del Estado de California durante el Período de la Clase desde el 16 de agosto del 2016 hasta el 29 de julio del 2022.

El propósito de este Aviso es para proporcionarle una breve descripción de los reclamos alegados, los términos importantes del Acuerdo, y sus derechos y opciones con respecto al Acuerdo.

**USTED PUEDE TENER DERECHO A DINERO BAJO EL ACUERDO PROPUESTO DE LA DEMANDA COLECTIVA. POR FAVOR LEA ESTE AVISO CUIDADOSAMENTE; LE INFORMA SOBRE SUS DERECHOS LEGALES.**

**QUÉ INFORMACIÓN ESTÁ EN ESTE AVISO**

1. ¿Por Qué He Recibido Este Aviso	Página 2
2. ¿De Qué Se Trata Este Caso? .....	Página 2
3. ¿Cómo Funciona Este Acuerdo De Demanda Colectiva? .....	Página 2
4. ¿Quiénes Son Los Abogados Que Representan a Las Partes? .....	Página 3
5. ¿Cuáles Son Mis Opciones? .....	Página 3
6. ¿Cómo Puedo Optar Por Salir De Este Acuerdo? .....	Página 4
7. ¿Cómo Puedo Objetar Al Acuerdo?.....	Página 4
8. ¿Cómo Afecta El Acuerdo Mis Derechos? ¿Qué son los Reclamos Liberados .....	Página 5
9. ¿Cuánto Puedo Esperar a Recibir De Este Acuerdo? .....	Página 7
10. ¿Qué es el Pago de PAGA y Soy Elegible para el?.....	Página 8
11. Audiencia de Aprobación Final.....	Página 9

## 1. *¿Por Qué He Recibido Este Aviso?*

Los registros de ITS Technologies & Logistics, LLC, Conglobal Industries, LLC, y/o Conglobal Transport, LLC (“Demandados”) indican que usted es un Miembro de la Clase. El Acuerdo resolverá todos los Reclamos Liberados de los Miembros de la Clase, como se describe a continuación, desde el período de tiempo desde el 16 de agosto del 2016 hasta el 29 de julio del 2022 (el “Período de la Clase”).

Una Audiencia de Aprobación Preliminar se llevó a cabo el 20 de diciembre del 2022, en la Corte Superior de California, Condado de San Bernardino, en cual momento el Juez David Cohn aprobó de manera preliminar este Acuerdo.

La Corte llevará a cabo una Audiencia de Equidad Final con respecto al acuerdo propuesto el 11 de abril del 2023, a las 10:00 a.m., ante el Honorable David Cohn, ubicada en el Centro de Justicia de San Bernardino, 247 West Third Street, San Bernardino, CA 92415-0210, Departamento S-26.

## 2. *¿De Qué Se Trata Este Caso?*

El 11 de febrero del 2021, Raul “Rudy” Ortega y Clemente Sandoval presentó una demanda colectiva de salarios y horarios en contra de los Demandados en la Corte Superior de California, Condado de San Bernardino, Número de Caso CIVSB2103300, alegando violaciones de: (1) las secciones 510 y 1198 del Código Laboral (horas extras no pagadas); (2) secciones 226.7 y 512(a) del Código Laboral (las primas de los períodos de comida no pagados); (3) secciones 226.7 del Código Laboral (las primas de los períodos de descanso no pagados); (4) secciones 1194 y 1197 del Código Laboral (salarios mínimos no pagados); (5) secciones 201 y 202 del Código Laboral (salarios finales no pagados oportunamente); (6) sección 226(a) del Código Laboral (declaraciones salariales no conformes); (7) secciones 2800 y 2802 del Código Laboral (gastos de negocio no reembolsados); y (8) secciones 17200, y *siguientes* del Código de Negocios y Profesiones.

El 30 de septiembre del 2021, Steven DelCorso presentó una demanda colectiva representativa en contra de los Demandados en la Corte Superior de California, Condado de San Bernardino, Número de Caso CIVSB2128129, alegando violaciones de la Ley General de Abogados Privados del 2004 de California (“PAGA,” por sus siglas en inglés).

Los Demandantes DelCorso, Ortega, Sandoval y los Demandados asistieron una mediación sobre el asunto el 29 de abril del 2022. Con la asistencia del mediador David Phillips, Lic., las Partes pudieron llegar a un acuerdo. El Demandante presentó la primera queja enmendada junto con los documentos de aprobación preliminar para los propósitos de la aprobación del acuerdo, solamente, añadiendo a las Demandantes Ortega y Sandoval y las alegaciones en su Queja original.

La Corte no ha hecho ninguna decisión sobre si los reclamos presentados por los Demandantes tienen algún fundamento. En otras palabras, la Corte no ha decidido si alguna ley fue violada, ni ha decidido a favor de los Demandantes o de los Demandados; en su lugar, ambas partes acordaron resolver la demanda sin ninguna decisión o admisión de quien tiene o no la razón. Al estar de acuerdo con resolver la demanda, todas las Partes evitan los riesgos y el costo de un juicio.

Los Demandados niegan expresamente las alegaciones de los Demandantes, y siguen negando haber hecho nada malo o haber violado la ley y niegan además cualquier responsabilidad ante los Demandantes o la Clase.

## 3. *¿Cómo Funciona Este Acuerdo De Demanda Colectiva?*

En esta Demanda, los Demandantes demandaron en nombre de sí mismos y de todos los demás empleados situados similarmente que trabajaron en ITS Technologies & Logistics, LLC, Conglobal Industries, LLC, y/o Conglobal Transport, LLC como empleados pagados por hora y/o no exentos en California en cualquier momento durante el Período de la Clase. Los Demandantes y estos otros empleados actuales y anteriores forman una “Clase” y son “Miembros de la Clase.” El acuerdo de esta Demanda Colectiva resuelve los Reclamos Liberados de todos los Miembros de la Clase, excepto de

aquellos que se excluyen de la Clase al optar por no participar en el Acuerdo de la manera establecida en la Sección No. 6 a continuación. El Acuerdo de esta Demanda Colectiva también resuelve el Reclamo Liberado de PAGA en lo que corresponde a los Empleados Agraviados Elegibles.

Los Demandantes y los Abogados de la Clase creen que el Acuerdo es justo y razonable. La Corte también debe revisar los términos del Acuerdo y determinar si es justo y razonable para la Clase. El expediente de la Corte tiene los documentos del Acuerdo que explican el Acuerdo en mayor detalle. Usted también puede solicitar una copia de la Resolución del Acuerdo completa del Administrador del Acuerdo en la dirección y el número de teléfono proporcionado a continuación en la Sección No. 6.

**4. ¿Quiénes Son Los Abogados Que Representan a Las Partes?**

Abogados de los Demandantes y de la Clase	Abogados de los Demandados
<p style="text-align: center;"><b>JUSTICE LAW CORPORATION</b>            Douglas Han Shunt            Tatavos-Gharajeh            Chancellor Nobles            751 N. Fair Oaks Avenue, Suite 101            Pasadena, California 91103            Teléfono: (818) 230-7502            Facsímil: (818) 230-7259</p>	<p style="text-align: center;"><b>LITTLER MENDELSON, P.C.</b>            Sarah E. Ross Kara            Adelle Ritter Cole            2049 Century Park East, 5<sup>th</sup> Floor Los            Angeles, California 90067-3107            Teléfono: (310) 553-0308            Facsímil: (310) 553-5583</p>

**5. ¿Cuáles Son Mis Opciones?**

El propósito de este Aviso es para informarle del Acuerdo propuesto y de sus opciones. Cada opción tiene sus consecuencias, las cuales usted debe entender antes de tomar su decisión. Sus derechos con respecto a cada opción, y los pasos que debe de seguir para seleccionar cada opción, se resumen a continuación y se explican con más detalle en este Aviso.

**Nota Importante: Los Demandados no tomarán represalias en contra de usted de ninguna manera ya sea por participar o no participar en este Acuerdo.**

**• HACER NADA:**

Si usted no hace nada y la Corte concede la aprobación final del Acuerdo, usted se convierte en parte de esta demanda y podrá recibir su Parte Individual del Acuerdo completa según el número total de semanas de trabajo que usted trabajó como un empleado pagado por hora y/o no exento en California durante el Período de la Clase. Usted liberará todos los Reclamos Liberados, como se define en la Sección No. 8 a continuación, y usted renunciará su derecho a perseguir los Reclamos Liberados, como se define en la Sección No. 8 a continuación. Si usted también es un Empleado Agraviado Elegible, usted también recibirá un Pago Individual de PAGA según el número total de períodos de pago que usted estuvo empleado durante el Período de PAGA, y usted liberará los Reclamos Liberados de PAGA, según se define en la Sección No. 8 a continuación.

**• OPTAR POR SALIR DEL ACUERDO:**

Si usted no desea participar como un Miembro de la Clase, usted puede “optar por salir,” lo cual lo eliminará de la Clase y de este Acuerdo de la Demanda Colectiva. Si usted “opta por salir” de manera oportuna, y la Corte concede la aprobación final del Acuerdo, usted no recibirá una Parte Individual del Acuerdo y usted no renunciará el derecho para demandar a las Partes Liberadas, incluyendo a los Demandados, por cualquiera de los Reclamos Liberados como se define en la Sección No. 8 a continuación. Sin embargo, si usted también es un Empleado Agraviado Elegible, aún si usted optar por salir el Acuerdo de manera oportuna y válida, usted aún recibirá su Pago Individual de PAGA y aún liberará los Reclamos Liberados de PAGA, como se define en la Sección 8 a continuación.

- **OBJETAR:**

Si usted no cree que el Acuerdo sea justo, usted puede objetar y solicitar a la Corte que rechace la aprobación del Acuerdo. Si la Corte concede la aprobación a pesar de su objeción, usted seguirá siendo un Miembro de la Clase, liberará los Reclamos Liberados para el Período de la Clase, y aún recibirá una Parte Individual del Acuerdo como se describe anteriormente. Usted puede enviar por correo una objeción legal al Acuerdo propuesto al Administrador del Acuerdo, o comparecer en la Audiencia de Aprobación Final y comunicar su objeción legal a la Corte. Si desea objetar, usted no puede optar por salir de este Acuerdo.

Los procedimientos para optar por salir y objetar se establecen a continuación en las secciones tituladas “¿Cómo Puedo Optar Por Salir De Este Acuerdo?” y “¿Cómo Puedo Objetar Al Acuerdo?”

## 6. *¿Cómo Puedo Optar Por Salir De Este Acuerdo?*

Si usted no desea participar en el Acuerdo, usted puede optar por salir del Acuerdo al enviar una forma de exclusión oportuna. Una Forma de Exclusión ha sido proporcionada a usted junto con este Aviso, la cual se utilizará para este propósito; de otra manera, usted puede presentar su propio documento escrito que incluye esta misma información. Si usted se excluye del Acuerdo, usted no estará liberando los Reclamos Liberados, como se establece en la Sección No. 8. La Forma de Exclusión debe ser firmada, fechada y enviada por correo por el Correo de Primera Clase de los EE.UU., **con el sello postal a no más tardar el 3 de abril del 2023 a: ITS Technologies & Logistics, LLC, et al. Settlement Administrator, c/o CPT Group, Inc., 50 Corporate Park, Irvine, CA 92606.** También se puede enviar por correo electrónico la Forma de Exclusión a [ITSTechSettlement@cptgroup.com](mailto:ITSTechSettlement@cptgroup.com) o enviada por fax a (949) 419-3446 siempre y cuando no sea más tardar el 3 de abril del 2023. Usted no puede optar por salir por teléfono.

Si usted recibió un Paquete de Aviso reenviado, ya sea por skip-trace o por correo reenviado, su Fecha Límite de Respuesta para enviar por correo una Forma de Exclusión se extenderá por diez (10) días naturales a partir de la Fecha Límite de Respuesta original. El sobre debe indicar si el Paquete de Aviso ha sido remitido o reenviado por correo. Le recomendamos que conserve copias de todos los documentos, incluyendo el sobre, en caso de que se le cuestione la fecha límite.

La Corte excluirá a cualquier Miembro de la Clase que presente una Forma de Exclusión completa y oportuna como se describe en el párrafo anterior. La Forma de Exclusión debe: (a) incluir en nombre, dirección y los últimos cuatro dígitos del número de seguro social del Miembro de la Clase; (b) ser dirigida al Administrador del Acuerdo; (c) ser firmada por el Miembro de la Clase; y (d) ser presentada o tener el sello postal a no más tardar la Fecha Límite de Respuesta. Una solicitud de exclusión se considerará válida siempre y cuando se presente o tenga el sello postal enviado al Administrador del Acuerdo antes de la Fecha Límite de Respuesta y proporcione información suficiente para permitir que el Administrador del Acuerdo determine la identidad del Miembro de la Clase y establezca que el Miembro de la Clase desea excluirse del Acuerdo. Cualquier Miembro de la Clase que no presente una Forma de Exclusión válida y oportuna en o antes de la fecha límite especificada anteriormente estará obligado por todos los términos del Acuerdo, la liberación y cualquier Sentencia dictada en la Demanda si el Acuerdo recibe la aprobación final de la Corte.

Si usted es un Miembro de la Clase que también es un Empleado Agraviado Elegible, y opta por excluirse de manera oportuna y válida del Acuerdo de la manera descrita anteriormente, aún tendrá derecho a su Pago Individual de PAGA y aún liberará los Reclamos Liberados de PAGA, definidos en la Sección No. 9 a continuación.

## 7. *¿Cómo Puedo Objetar Al Acuerdo?*

Si usted es un Miembro de la Clase que no opta por salir del Acuerdo, usted puede objetar al Acuerdo, de manera personal o a través de un abogado, al enviarlo por correo al Administrador del Acuerdo por el Correo de Primera Clase de los EE.UU., **con el sello postal a no más tardar el 3 de abril del 2023 a: ITS Technologies & Logistics, LLC et al. Settlement Administrator, c/o CPT Group, Inc., 50 Corporate Park, Irvine, CA 92606.** También se puede enviar por correo

electrónico la objeción a ITSTechSettlement@cptgroup.com o enviada por fax a (949) 419-3446 siempre y cuando no sea más tardar el 3 de abril del 2023. Las Objeciones deben: (a) declarar el nombre completo, dirección y número de teléfono; (b) incluir las palabras “Aviso de Objeción” u “Objeción Formal;” y (c) describir, en términos claros y concisos, los argumentos legales y de hecho apoyando la objeción. Sin embargo, una objeción se considerará válida siempre y cuando se presente o se envíe por correo al Administrador del Acuerdo antes de la Fecha Límite de Respuesta y proporcione información suficiente para permitir que el Administrador del Acuerdo determine la identidad del Miembro de la Clase y determine que el Miembro de la Clase se opone al Acuerdo o a alguna(s) condición(es) del Acuerdo.

Los Miembros de la Clase pueden comparecer en la Audiencia de Aprobación Final, ya sea en persona o a través de su propio abogado, y objetar oralmente al Acuerdo. Las objeciones oportunas y válidas de los Miembros de la Clase al Acuerdo se considerarán aún si el objetor no comparece en la Audiencia de Aprobación Final. Cualquier abogado que vaya a representar a una persona que objete a este Acuerdo debe presentar un aviso de comparecencia con la Corte y notificar a los Abogados de la Clase y a los Abogados de la Defensa a no más tardar quince (15) días naturales antes de la Audiencia de Aprobación Final.

Se considerará que los Miembros de la Clase que no presenten objeciones en la forma especificada anteriormente han renunciado a cualquier objeción y no podrán presentar objeciones (ya sea por apelación o de otra manera) al Acuerdo.

Si usted recibió un Paquete de Aviso reenviado, ya sea por skip-trace o por correo reenviado, su Fecha Límite de Respuesta para enviar por correo una objeción al Acuerdo se extenderá por diez (10) días naturales a partir de la Fecha Límite de Respuesta original. El sobre debe indicar si el Paquete de Aviso ha sido reenviado o reenviado por correo. Le recomendamos que conserve copias de todos los documentos, incluyendo el sobre, en caso de que se cuestione la fecha límite.

Si la Corte rechaza el aviso de objeción, el Miembro de la Clase recibirá una Parte Individual del Acuerdo y estará obligado por los términos del Acuerdo.

## **8. *¿Cómo Afecta El Acuerdo Mis Derechos? ¿Qué son los Reclamos Liberados?***

Si el Acuerdo propuesto es aprobado por la Corte, la Corte dictará una Sentencia Final. Todos los Miembros de la Clase que no opten por excluirse del Acuerdo estarán obligados por la Sentencia Final de la Corte y liberarán y exonerarán completamente a ITS Technologies & Logistics, LLC, Conglobal Industries, LLC, y Conglobal Transport, LLC, y a todas y cada una de sus pasadas, presentes y futuras matrices directas o indirectas, hermanas o entidades relacionadas, compañías adquiridas, subsidiarias, predecesores, sucesores y afiliados, así como cada uno de sus pasados, presentes y futuros funcionarios, directores, empleados, socios, miembros, accionistas y agentes, abogados, aseguradores, reaseguradores, herederos, representantes, contadores, auditores, consultores, y cualquier individuo o entidad que pudiera ser conjuntamente responsable con ITS Technologies & Logistics, LLC, Conglobal Industries, LLC, y/o Conglobal Transport, LLC (“Partes Liberadas”).

### **A. Reclamos Liberados.**

A partir de la Fecha Efectiva del Acuerdo Final, los reclamos que los Demandantes y los demás Miembros Participantes de la Clase están liberando a cambio de la consideración proporcionada por este Acuerdo son: todos los reclamos alegados o que podrían haber sido alegados sobre la base de los hechos alegados en la demanda operativa, que surgieron durante el Período de la Clase, incluyendo específicamente los siguientes reclamos: (1) Violación de las §§ 510 y 1198 del Código Laboral de California (Horas Extras No Pagadas); (2) Violación de las §§ 226.7 y 512(a) del Código Laboral de California (Primas de los Períodos de Comida No Pagados), incluyendo cualquiera de los reclamos con respecto a la falta de pagar el pago de las primas y/o de pagar el pago de las primas en la tasa correcta de pago; (3) Violación de la § 226.7 del Código Laboral de California (Primas de los Períodos de Descanso No Pagados), incluyendo cualquiera de los reclamos con respecto a la falta de pagar el pago de las primas y/o de pagar el pago de las primas en la tasa correcta de pago; (4) Violación de las §§ 1194 y 1197 del Código Laboral de California (Salarios Mínimos No Pagados); (5) Violación de las §§ 201 y 202 del Código Laboral de California (Salarios Final No Pagos Oportunamente); (6) Violación de la § 226(a) (Declaraciones Salariales No Conformes),

incluyendo cualquier supuesta falta de proporcionar las declaraciones salariales completas y/o precisas; (7) Violación de las §§ 2800 y 2802 del Código Laboral de California (Gastos de Negocio No Reembolsados); (8) Violación de las § 17200, y *siguientes* del Código de Negocios y Profesiones de California, incluyendo todos los reclamos de medidas cautelares, medidas declaratorias, restitución, prácticas de negocio desleales alegadas o que podrían haber sido alegadas en relación con cualquier otro reclamo; y (9) Violación de las § 2698, y *siguientes* del Código Laboral (Ley General de Abogados Privados del 2004 (PAGA)), incluyendo aquellos reclamos establecidos en la Carta de DelCorso a la Agencia del Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral por las supuestas violaciones de las secciones 201, 202, 203, 204, 218.5, 221, 226(a), 226.3, 226.7, 246, 510, 512(a), 558, 1174(d), 1194, 1197, 1197.1, 1198, 2800, 2802 del Código Laboral, y las Ordenes Salariales de la Comisión de Bienestar Industrial ("IWC," por sus siglas en inglés) generalmente, incluyendo pero no limitado al pago de las horas extras, el salario mínimo, los salarios regulares y/o el pago por ausencia por enfermedad ya sea de contrato o estatutario, así como cualquiera y todos los demás reclamos bajo la ley común de California, el Código Laboral de California, incluyendo pero no limitado a la Ley General de Abogados Privados, las Ordenes Salariales de la Comisión de Bienestar Industrial de California, el Código de Negocios y Profesiones de California alegadas en o que podrían haber sido alegadas bajo los mismos o similares hechos, alegaciones y/o reclamos alegados en las Demandas, incluyendo también cualquier reclamo por sanciones (legales, civiles o de otro tipo), honorarios de abogados, costos, intereses, multas o primas en relación con los reclamos de este Párrafo. Todos los reclamos federales serán igualmente liberados, y serán excluidos por el acuerdo debido a res judicata, de conformidad con *Rangel v. PLS Check Cashers of Cal., Inc.* 889 F.3d 1106 (9th Cir. 2018) ("Reclamo Liberados"). Los Reclamos Liberados no incluyen reclamos que, como cuestión de derecho, no pueden ser liberados y no incluye reclamos por represalias, discriminación, despido injustificado y reclamos individuales para la recuperación de beneficios de compensación laboral.

#### **B. Reclamos Liberados de PAGA.**

A partir de la Fecha Efectiva del Acuerdo Final, la LWDA y cualquier otro representante, apoderado o agente de la misma, incluyendo, pero no limitado a, todos y cada uno de los Empleados Agraviados Elegibles durante el Período de PAGA, estarán prohibidos de perseguir todos y cada uno de los reclamos por las sanciones civiles de conformidad con PAGA afirmadas en la Demanda o en el Aviso de PAGA en contra de las Partes Liberadas, incluyendo por las supuestas violaciones de las secciones 201, 202, 203, 204, 218.5, 221, 226(a), 226.3, 226.7, 246, 510, 512(a), 558, 1174(d), 1194, 1197, 1197.1, 1198, 2800 y 2802 del Código Laboral y las Ordenes Salariales de la Comisión de Bienestar Industrial ("IWC," por sus siglas en inglés). El periodo de los Reclamos Liberados de PAGA se extenderá hasta los límites del Periodo de PAGA ("Reclamos Liberados de PAGA"). Los Reclamos Liberados de PAGA no incluyen reclamos que, como cuestión de derecho, no pueden ser liberados y no incluye reclamos por represalias, discriminación, despido injustificado y reclamos individuales para la recuperación de beneficios de compensación laboral.

#### **C. Fecha Efectiva del Acuerdo Final**

La Fecha Efectiva del acuerdo será la fecha de la Orden de la Corte otorgando la aprobación final de este acuerdo, y el acuerdo se convierte en final y ya no es apelable. Para los propósitos de este acuerdo, "se convierta en definitivo y ya no sea apelable" significará cuando ocurra lo último de lo siguiente: (1) si no hay objeciones al acuerdo, o si se retira cualquier objeción antes de la audiencia de aprobación final, la fecha de la Orden de la Corte que otorga la aprobación final de este acuerdo; (2) si hay una o más objeciones al acuerdo, el día después de la última fecha en la que se puede presentar oportunamente un aviso de apelación a la Corte de Apelaciones aplicable de la orden que aprueba este Acuerdo (es decir, 61 días desde la presentación), y no se presenta ninguna; (3) si hay una o más objeciones al acuerdo y si se presenta una apelación, y la apelación se resuelve definitivamente mediante sentencia, desestimación, denegación o de otro modo, el día después de que transcurra la última fecha para presentar una solicitud de revisión adicional de la orden que aprueba este acuerdo, y no se solicita una revisión adicional; o (4) si hay una o más objeciones al acuerdo y si se presenta una apelación y hay una disposición final mediante fallo, desestimación, denegación o de otro modo por parte de la Corte de Apelaciones, y se solicita una revisión adicional de la orden que aprueba este acuerdo, el día después de que la revisión sea finalmente desestimada o denegada con perjuicio y/o no se pueda solicitar una revisión adicional de la orden.

## 9. ¿Cuánto Puedo Esperar Recibir De Este Acuerdo?

La cantidad máxima total que los Demandados podrían ser obligados a pagar según el Acuerdo será de hasta, pero no más de, \$1,500,000 (“Cantidad Bruta del Acuerdo” o “GSA,” por sus siglas en inglés).

La “Cantidad Neta del Acuerdo” o “NSA” significa la porción de la Cantidad Bruta del Acuerdo disponible para la distribución a los Miembros de la Clase después de la deducción de (1) los Pagos de Mejora del Representante de la Clase a los Demandantes Steven DelCorso, Raul “Rudy” Ortega y Clemente Sandoval en una cantidad de hasta \$10,000 (cada uno) para la prosecución de la Demanda Colectiva, los riesgos asumidos para el pago de honorarios y costos de abogados, y una liberación general de todos los reclamos; (2) los Costos de Administración al Administrador del Acuerdo en la cantidad que no exceda de \$20,000; (3) el Pago de PAGA de \$75,000, el setenta y cinco por ciento (75%) de los cuales (\$56,250) se pagarán a la LWDA, y veinticinco por ciento (25%) de los cuales (\$18,750) se distribuirán a los Empleados Agraviados Elegibles, sobre la base proporcional; (4) la Adjudicación de Honorarios de Abogado a los Abogados de la Clase en una cantidad que no exceda los \$500,000 (un tercio de la Cantidad Bruta del Acuerdo); y (5) el pago a los Abogados de la Clase de la Adjudicación de Costos en una cantidad que no exceda de los \$25,000 por los costos del litigio. Todos estos pagos están sujetos a la aprobación de la corte.

Después de deducir las cantidades mencionadas anteriormente, la Cantidad Neta del Acuerdo restante, se distribuirá proporcionalmente entre todos los Miembros de la Clase que no hayan optado por la exclusión. El Administrador del Acuerdo pagará a cada Miembro Participante de la Clase según su parte proporcional de la Cantidad Neta del Acuerdo, que será igual a: (i) el número de semanas que el Miembro Participante de la Clase trabajó durante el Periodo de la Clase, basándose en los Datos de la Clase proporcionados por los Demandados, (ii) dividido por el número total de semanas trabajadas por todos y cada uno de los Miembros Participantes de la Clase colectivamente durante el Periodo de la Clase, basándose en los mismos Datos de la Clase, (iii) que luego se multiplica por la Cantidad Neta del Acuerdo. Un día trabajado en una semana determinada se acreditará como una semana a efectos de este cálculo. Por lo tanto, el valor de la Parte Individual del Acuerdo de cada Miembro Participante de la Clase se vincula directamente con el número de semanas que el Miembro Participante de la Clase trabajó durante el Periodo de la Clase.

Aunque su parte exacta de la Cantidad Neta del Acuerdo no puede ser calculada con precisión hasta que termine el tiempo durante el cual los individuos pueden objetar u optar por no participar en el Acuerdo, según el cálculo anterior, su parte aproximada de la Cantidad Neta del Acuerdo, es la siguiente: <<SettAmount>>, menos los impuestos. Esto se basa en los registros de los Demandados que muestran que usted trabajó <<TotalWorkweeks>> semanas de trabajo durante el Periodo de la Clase.

Si usted cree que el número de semanas de trabajo elegibles registradas es incorrecto, usted debe proporcionar documentación y/o una explicación que demuestre la información contraria al Administrador del Acuerdo en **ITS Technologies & Logistics, LLC, et al. Settlement Administrator, c/o CPT Group, Inc. 50 Corporate Park, Irvine, CA 92606** a más tardar el **3 de abril del 2023**. Usted también puede proporcionar la documentación y/o una explicación para mostrar la información contraria al Administrador del Acuerdo antes del enviarla por correo a [ITSTechSettlement@cptgroup.com](mailto:ITSTechSettlement@cptgroup.com) o enviarla por fax a (949) 419-3446 en o antes del 3 de abril del 2023. Si no proporciona ningún documento que apoye su disputa, el número de semanas de trabajo informado en los registros de los Demandados se presumirá correcto, y su disputa será rechazada por el Administrador del Acuerdo. Se revisarán todas las pruebas presentadas y los Abogados de la Clase y los Abogados de los Demandados tomarán una decisión final. Cualquier disputa que no pueda ser resuelta por los Abogados de la Clase y los Abogados de los Demandados podrá ser presentada ante la Corte antes de la aprobación final del Acuerdo de la Clase.

El veinte por ciento (20%) de su Parte Individual del Acuerdo se tratará como salarios no pagados, y el ochenta por ciento (80%) de su Parte Individual del Acuerdo se tratará como sanciones e intereses. La parte correspondiente a los salarios de su Parte Individual del Acuerdo estará sujeta a todas las retenciones fiscales habituales de los salarios de los empleados y a

todas las demás retenciones autorizadas y obligatorias, y se declarará en una Forma W-2 del IRS. Todas las demás cantidades que le pague el Administrador del Acuerdo estarán sujetas a todas las retenciones autorizadas y obligatorias distintas de las retenciones de impuestos habituales de los salarios de los empleados y se informarán mediante las Formas 1099 del IRS correspondientes. El Administrador del Acuerdo calculará, retendrá y pagará a las autoridades fiscales correspondientes la parte correspondiente al empleado del impuesto sobre nóminas y del impuesto sobre los ingresos exigido de la Parte Individual del Acuerdo del Miembro Participante de la Clase.

A no más tardar catorce (14) días naturales después de la Fecha Efectiva del Acuerdo Final (como se define anteriormente), los Demandados depositarán la Cantidad Bruta del Acuerdo de Un Millón Quinientos Mil Dólares (\$1,500,000) al Administrador del Acuerdo.

Dentro de los diez (10) días hábiles después de la financiación del Acuerdo, el Administrador del Acuerdo calculará y pagará todos los pagos adeudados según la Resolución del Acuerdo, incluyendo todas las Partes Individuales del Acuerdo, los Pagos Individuales de PAGA, la Adjudicación de Honorarios de Abogados, la Adjudicación de Costos, los Pagos de Mejora de los Representantes de la Clase, el Pago de PAGA y los Costos de la Administración.

Se recomienda encarecidamente que, una vez recibido el cheque de su Participación en el Acuerdo Individual, lo cobre inmediatamente o lo haga efectivo antes de la fecha de caducidad de 180 días que figura en cada cheque. Si alguno de los cheques no se cobra o no se deposita al vencimiento del período de 180 días posterior al envío, el Administrador del Acuerdo, dentro de los doscientos (200) días calendario posteriores al envío de los cheques, cancelará los cheques y pagará los montos de las Participaciones Individuales del Acuerdo o los Pagos Individuales de PAGA (según corresponda) al Fondo de Propiedad No Reclamada del Controlador de California a nombre de los Miembros Participantes de la Clase y/o a los Empleados Agraviados Elegibles.

Si usted es tanto un Miembro Participante de la Clase como un Empleado Agraviado Elegible, recibirá tanto (a) una Parte Individual del Acuerdo, como (b) un Pago Individual de PAGA basado en su porción asignada del Pago de PAGA, descrito con mayor detalle en la Sección No. 11 a continuación.

## **10. ¿Qué es el Pago de PAGA y Soy Elegible Para Recibirlo?**

Según los términos del Acuerdo, se han reservado \$75,000 como un Pago de PAGA. Esta parte es la cantidad total de sanciones civiles recaudadas en nombre de California. Se enviarán a California \$56,250. Los Empleados Agraviados Elegibles compartirán \$18,750 según el número de períodos de pago que trabajaron durante el Período de PAGA desde el 6 de julio del 2020 hasta el 29 de julio del 2022.

Usted es un “empleado agraviado” elegible (“Empleado Agraviado Elegible”) para recibir el Pago de PAGA según el acuerdo, si es un empleado actual o anterior pagado por hora o no exento que trabajó para ITS Technologies & Logistics, LLC, Conglobal Industries, LLC, y/o Conglobal Transport, LLC en California desde el 6 de julio del 2020 hasta el 29 de julio del 2022 (“Período de PAGA”).

El Administrador del Acuerdo pagará a cada Empleado Agraviado Elegible según su parte proporcional de la porción del Pago de PAGA asignada a los Empleados Agraviados Elegibles, que será igual a: (i) el número de períodos de pago que el Empleado Agraviado Elegible trabajó durante el Período de PAGA, según los Datos de la Clase proporcionados por los Demandados, (ii) dividido por el número total de períodos de pago trabajados por todos y cada uno de los Empleados Agraviados Elegibles colectivamente durante el Período de PAGA, según los mismos Datos de la Clase, (iii) que luego se multiplica por la porción del Pago de PAGA asignado a los Empleados Agraviados Elegibles. Un día trabajado en un período de pago determinado se acreditará como un período de pago para los propósitos de este cálculo. Por lo tanto, el valor del Pago Individual de PAGA de cada Empleado Elegible Agraviado se relaciona directamente con el número de períodos de pago que el Empleado Elegible Agraviado trabajó durante el Período de PAGA.

Se recomienda encarecidamente que, una vez recibido el cheque correspondiente a su Pago Individual de PAGA, lo cobre inmediatamente o lo haga efectivo antes de la fecha de vencimiento de 180 días indicada en cada cheque. Si alguno de los cheques permanece sin cobrar o sin depositar al vencimiento del período de 180 días después del envío, el Administrador del Acuerdo, dentro de los doscientos (200) días calendario después del envío de los cheques, cancelará los cheques y pagará las cantidades de los cheques al Fondo de Propiedad No Reclamada del Contralor de California a nombre de los Empleados Agravados Elegibles.

Según el número total de períodos de pago <<TotalPAGAPayPeriod>>, su pago de PAGA individual estimado es de <<PAGAAmount>>. El cien por ciento (100%) de este pago se considerará sanciones. Como tal, este pago no se tratará como salario, y el Administrador del Acuerdo le emitirá una Forma 1099 del IRS si su pago excede los \$600. Usted es responsable de pagar cualquier impuesto federal, estatal o local adeudado como resultado de este pago.

Usted no puede excluirse de la porción de PAGA del acuerdo si la Corte concede la aprobación final.

Si usted no es un Empleado Agravado Elegible, esta Sección no se aplica a usted.

## ***11. Audiencia de Aprobación Final***

La Corte llevará a cabo una Audiencia de Equidad Final con respecto al acuerdo propuesto el 11 de abril del 2023, a las 10:00 a.m., ante el Honorable David Cohn, ubicado en San Bernardino Justice Center, 247 West Third Street, San Bernardino, CA 92415-0210, Departamento S-26. Usted no está obligado a comparecer en esta audiencia. Si la Corte cambia la fecha de la Audiencia de Equidad Final, el Administrador del Acuerdo le enviará por correo una tarjeta postal avisándole de la nueva fecha de la audiencia.

**SI USTED NECESITA MÁS INFORMACIÓN O TIENE ALGUNA PREGUNTA**, usted puede comunicarse con el Administrador del Acuerdo en el número de teléfono que se indica a continuación, gratuitamente. Por favor de referirse al “acuerdo de demanda colectiva de ITS Technologies & Logistics, LLC et al.”

Este Aviso no contiene todos los términos del Acuerdo propuesto o todos los detalles de estos procedimientos. Para más información detallada, usted puede consultar los documentos y papeles subyacentes con la Corte Superior del Condado de San Bernardino en el Centro de Justicia de San Bernardino, 247 West Third Street, San Bernardino, CA 92415- 0210, entre las 8:30 a.m. y las 4:30 p.m.

**POR FAVOR NO LLAME A LA CORTE O AL SECRETARIO DE LA CORTE PARA INFORMACIÓN SOBRE ESTE ACUERDO**