

NOTIFICACIÓN DE ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA

Gilbert Gonzales v. LRB Millwork & Casework, Inc., et al.
Tribunal Superior del Estado de California, Condado de San Bernardino
Caso nº CIVSB2204728

Usted no está siendo demandado. Esto no un anuncio. Este aviso afecta a sus derechos.

TIENE DERECHO A RECIBIR UNA INDEMNIZACIÓN.**LEA ATENTAMENTE ESTE AVISO.**

Usted ha recibido esta Notificación porque Los registros de los Demandados indican que usted puede ser elegible para tomar parte en el acuerdo de demanda colectiva alcanzado en el caso referenciado arriba.

No es necesario que realice ninguna acción para recibir un pago de indemnización.

Esta Notificación está diseñada para informarle de sus derechos y opciones con respecto al acuerdo, y de cómo puede solicitar ser excluido del Acuerdo colectivo, objetar al Acuerdo colectivo y/o impugnar el número de Semanas de trabajo que se le acreditan, si así lo desea.

SE LE NOTIFICA QUE: Se ha llegado a un acuerdo de demanda colectiva y representativa entre el Demandante Gilbert Gonzales ("Demandante") y el Demandado LRB Millwork & Casework, Inc. y Rene Alberto Bernhardt ("Demandados") (el Demandante y los Demandados se denominan colectivamente las "Partes") en el caso titulado Gilbert Gonzales v. LRB Millwork & Casework, Inc, et al., Tribunal Superior del Condado de San Bernardino, Caso No. CIVSB2204728 ("Acción"), que puede afectar sus derechos legales. Aunque los Demandados han negado toda responsabilidad en la Acción, y continúan haciéndolo, para evitar el gasto de pagar abogados en litigio y los riesgos naturales e incertidumbres que presenta el litigio, las Partes acordaron resolver las demandas en términos mutuamente acordados. El 27 de octubre de 2023, el Tribunal otorgó la aprobación preliminar del acuerdo y programó una audiencia para el 4 de marzo de 2024 a las 8:30 a.m. ("Audiencia de Aprobación Final") para determinar si el Tribunal debe otorgar o no la aprobación final del acuerdo. Ha recibido esta Notificación de Acuerdo de Demanda Colectiva porque los registros de los Demandados muestran que usted es lo que se denomina un "Miembro del Grupo", y tiene derecho a un pago de este acuerdo de demanda colectiva ("Acuerdo"). **Los Miembros del Grupo son todos los empleados actuales y anteriores no exentos, por hora, de los Demandados que trabajaron al menos un turno en California de 28 de marzo de 2018 hasta el 27 de septiembre de 2023** ("Período del Grupo"). Los Miembros de PAGA son aquellos Miembros del Grupo que trabajaron al menos un turno en California desde el 8 de julio de 2022 hasta el 27 de septiembre de 2023, y tienen derecho a un Pago PAGA Individual según los términos de este Acuerdo.

El 27 de octubre de 2023, el Honorable David Cohn del Tribunal Superior de California para el Condado de San Bernardino otorgó la aprobación preliminar de este Acuerdo de Demanda Colectiva y ordenó que se notificara el Acuerdo a todos los Miembros del Grupo.

A menos que decida no participar en el Acuerdo (en otras palabras, si decide "excluirse") siguiendo los procedimientos que se describen a continuación, se le considerará un "Miembro del Grupo Participante" Si el Tribunal concede la aprobación definitiva del Acuerdo, se le enviará por correo un cheque por su parte del fondo del Acuerdo, que se calcula que asciende a \$<< Total_estAmount >>.

SI AÚN TRABAJA PARA LOS DEMANDADOS, LA PARTICIPACIÓN EN ESTE ACUERDO NO AFECTARÁ NI INTERRUMPIRÁ SU TRABAJO EN MODO ALGUNO. LOS DEMANDADOS NO TOMARÁN REPRESALIAS CONTRA USTED POR SU PARTICIPACIÓN. La legislación de California prohíbe estrictamente las represalias. La ley prohíbe a los Demandados tomar medidas adversas contra cualquier Miembro del Grupo o de cualquier otro modo tomar como objetivo, tomar represalias o discriminar a cualquier Miembro del Grupo debido a su participación o decisión de no participar en este Acuerdo.

Antecedentes aplicables

El Demandante era un antiguo empleado de los Demandados y presentó la presente demanda en su nombre y en el de todos los demás Miembros del Grupo, alegando: (1) Incumplimiento del pago del salario mínimo por todas las horas trabajadas; (2) Incumplimiento del pago de horas extraordinarias; (3) Incumplimiento del pago de las tarifas salariales vigentes aplicables; (4) Incumplimiento de los periodos de comida; (5) Incumplimiento de los periodos de descanso; Incumplimiento del reembolso de los gastos empresariales necesarios; (6) no reembolsar los gastos empresariales necesarios; (7) no proporcionar y mantener registros

¿Alguna pregunta? Póngase en contacto con el Administrador del Acuerdo llamando al número gratuito 1 (888) 433-0364

precisos; (8) no pagar puntualmente los salarios debidos; (9) sanciones civiles en virtud de la Ley General de Abogados Privados ("PAGA"); y (10) infracciones de la Ley de Competencia Desleal.

Esta notificación no pretende ser, ni debe interpretarse como, una expresión de opinión alguna por parte del Tribunal con respecto a la veracidad de las alegaciones planteadas en la Acción o al fondo de las reclamaciones o defensas alegadas. El Tribunal no ha emitido un fallo sobre el fondo de las reclamaciones del Demandante ni sobre las defensas de los Demandados al respecto. Los Demandados niegan los méritos de las reclamaciones del Demandante y niegan que las reclamaciones del Demandante sean apropiadas para el tratamiento de clase.

Al celebrar el Acuerdo, los Demandados no admiten, y niegan expresamente, todas las alegaciones del Demandante en este caso.

El demandante y los demandados iniciaron conversaciones para llegar a un acuerdo en un intento de resolver las reclamaciones controvertidas en este caso. El 28 de junio de 2023, las Partes negociaron un Acuerdo en nombre propio y de los Miembros del Grupo con la ayuda de un mediador externo. El acuerdo de las Partes se ha documentado en una Estipulación Conjunta de Conciliación y Liberación de la Acción Colectiva ("Acuerdo de Conciliación"). El Tribunal ha ortogado una aprobación preliminar al Acuerdo de Conciliación.

El Tribunal decidirá si concede la aprobación definitiva al Acuerdo en la Audiencia de Aprobación Definitiva. La Audiencia de Aprobación y Equidad Definitiva ("Audiencia") sobre la adecuación, razonabilidad y equidad del Acuerdo se celebrará a las 8:30 a.m. del 4 de marzo de 2024 en el Departamento S-26 del Tribunal Superior de California para el Condado de San Bernardino, 247 West Third Street, San Bernardino, CA 92415. Puede asistir a la audiencia, pero no está obligado a hacerlo.

Puede consultar el Acuerdo, la propuesta de Orden de aprobación definitiva, la Sentencia definitiva y el calendario de pagos en www.cptgroupcaseinfo.com/LRBSettlement.

Los abogados de la Demandante y de los Miembros del Grupo ("Abogados del Grupo") son:

Elliot J. Siegel
Julian Burns Rey
Brent R. Boos
KING & SIEGEL LLP
(213) 465-4802
724 S. Spring Street, Ste. 201
Los Angeles, California 90014

El Asesor del Grupo ha investigado y estudiado los hechos y circunstancias subyacentes a las cuestiones planteadas en este caso y la legislación aplicable. Aunque los Abogados del Grupo creen que las reclamaciones del Demandante en este litigio tienen fundamento, los Abogados del Grupo también reconocen que el riesgo y los gastos de un litigio continuado justifican un acuerdo. Por ello, los Abogados del Grupo creen que el Acuerdo propuesto es justo, adecuado, razonable y beneficioso para los Miembros del Grupo.

Resumen de los términos del acuerdo

El Demandante y los Demandados han acordado llegar a un acuerdo en este caso en nombre propio y de los Miembros del Grupo por \$300,000.00 ("Monto Bruto del Acuerdo"). El monto bruto del acuerdo incluye: (1) Pagos individuales del Acuerdo a los Miembros del Grupo participantes; (2) pagos individuales de PAGA a los Miembros de PAGA; (3) sujeto a la aprobación del Tribunal, hasta un pago por servicios de \$10,000 al Demandante por su tiempo y esfuerzo en la prosecución de este caso y a cambio de una liberación general de reclamaciones contra los Demandados; (4) Costes de administración del acuerdo que no superen los \$15,000; (5) \$18,750 a la Agencia de Desarrollo de la Mano de Obra de California &, que representan la parte correspondiente al Estado de California de las sanciones civiles en virtud de PAGA (o el 75% de \$25,000); y (6) sujeto a la aprobación del Tribunal de una solicitud de honorarios y costes, una indemnización de hasta \$100,000 en honorarios de abogados y hasta \$15,000 en costes y gastos de litigio a los Abogados del Grupo. Después de deducir los pagos de servicios al Demandante, los Costos de Administración del Acuerdo, el pago de \$18,750 para resolver las reclamaciones PAGA con la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza de Trabajo de California, el pago de \$6,250 a los Miembros PAGA, y los honorarios y costes/gastos de los abogados, un total de aproximadamente \$135,000.00 estará disponible para los Miembros del Grupo que no opten por no participar en el Acuerdo. Los impuestos sobre la nómina del empleador serán pagados por los Demandados además del Monto Bruto del Acuerdo.

Plan de distribución a los miembros del Grupo y del PAGA

Los Pagos Individuales del Acuerdo se calcularán y prorratearán del Monto Neto del Acuerdo en función del número de semanas que un Miembro del Grupo Participante trabajó durante el Periodo del Grupo ("Semanas Laborales"). Los cálculos específicos de los Pagos Individuales de Indemnización se realizarán del siguiente modo:

- a. El Administrador del Acuerdo calculará el número de Semanas Laborales por Miembro del Grupo Participante durante el Período de la Clase basándose en los registros en posesión, custodia o control de los Demandados.¹ Las semanas de trabajo se determinarán sobre la base de los datos disponibles física y electrónicamente en los datos existentes de los demandados sobre horarios y nóminas. Las Semanas Laborales Individuales de los Miembros del Grupo se calcularán a la centésima más cercana de una semana laboral completa.
- b. Utilizando la Lista de la Clase, el Administrador del Acuerdo calculará las Semanas Laborales totales de todos los Miembros del Grupo del Acuerdo sumando el número de Semanas Laborales trabajadas por cada Miembro del Grupo del Acuerdo durante el Período de la Clase.
- c. Las Semanas Laborales respectivas de cada Miembro del Grupo del Acuerdo se dividirán por el total de Semanas Laborales de todos los Miembros del Grupo del Acuerdo, lo que dará como resultado el Coeficiente de Pago de cada Miembro del Grupo del Acuerdo.
- d. A continuación, el Coeficiente de Pago de cada Miembro del Grupo del Acuerdo se multiplicará por el Monto Neto del Acuerdo para calcular el Pago Individual del Acuerdo estimado de cada Miembro del Grupo del Acuerdo.
- e. El pago mínimo a cualquier Miembro del Grupo del Acuerdo no será inferior a Veinticinco Dólares y Cero Centavos (\$25.00), independientemente del número de semanas trabajadas. Además, antes de la distribución de un pago de indemnización individual, se deducirán los impuestos y retenciones aplicables a los empleados de la parte salarial de dichos pagos.
- f. Utilizando la Lista de la Clase, el Administrador del Acuerdo calculará el número total de Semanas Laborales para cada Miembro PAGA desde el 8 de julio de 2022 hasta la fecha de Aprobación Preliminar, o el 27 de septiembre de 2023, lo que ocurra primero (el "Período de Liberación PAGA") para luego calcular los Períodos de Pago PAGA de cada individuo. El Administrador del Acuerdo dividirá los Períodos de Pago PAGA de cada Miembro PAGA por el número total de Períodos de Pago PAGA de todos los Miembros PAGA durante el Período de Exoneración PAGA para determinar la porción prorrateada de cada Miembro PAGA del 25% del pago PAGA asignado a los Miembros PAGA. Los períodos de pago de un miembro PAGA se calcularán a la centésima más cercana de un período de pago completo.
- g. Según los registros de los Demandados, usted trabajó <<WorkWeeks>> Semanas Laborales durante el Periodo de la Demanda Colectiva. Según los registros de los Demandados, usted trabajó <<PAGA_WorkWeeks>> Semanas Laborales durante el Período de Exoneración de PAGA. En consecuencia, su pago estimado de conformidad con los términos del Acuerdo es de aproximadamente \$<<Total_estAmount>>.

Si cree que la información proporcionada anteriormente en cuanto al número de sus Semanas Individuales de Trabajo es incorrecta y desea impugnarla, envíe una declaración por escrito detallando lo que cree que es el número correcto de semanas que estuvo empleado como empleado por hora, no exento, de los Demandados en California durante el Período de la Clase (del 28 de marzo de 2018 al 27 de septiembre de 2023) e incluya toda la información y/o pruebas documentales para respaldar su impugnación al Administrador del Acuerdo en.

Gonzales v. LRB Millwork & Casework, Inc. et al.
c/o CPT Group, Inc.

¹ Se presumirá que los datos de la Semana Laboral de los Demandados son correctos, a menos que un Miembro del Grupo concreto demuestre lo contrario al Administrador del Acuerdo mediante pruebas escritas creíbles. Todas las disputas sobre la Semana Laboral serán resueltas y decididas por el Administrador del Acuerdo en consulta con los Abogados del Grupo y los abogados de los Demandados. La decisión del Administrador del Acuerdo sobre todas las controversias relativas a la Semana Laboral será definitiva e inapelable.

50 Corporate Park,
Irvine, CA 92606
Teléfono: 1 (888) 433-0364
Fax: (949) 419-3446

a más tardar 30 días después de la fecha en que se le envió por correo esta Notificación del Acuerdo de Demanda Colectiva. Se supone que el recuento de semanas de trabajo facilitado anteriormente es correcto, a menos que proporcione documentación al Administrador del Acuerdo que establezca lo contrario. Todas las impugnaciones, junto con la documentación justificativa ("Impugnaciones"), deberán estar mataselladas a más tardar el 20 de diciembre de 2023. **NO ENVÍE ORIGINALES; LA DOCUMENTACIÓN ENVIADA AL ADMINISTRADOR DE LA INDEMNIZACIÓN NO SERÁ DEVUELTA NI CONSERVADA.**

Impuestos adeudados por los miembros del grupo sobre los pagos del acuerdo

Los Formularios W-2 y 1099-MISC del IRS se distribuirán a los Miembros del Grupo Participantes y a las autoridades fiscales correspondientes reflejando los pagos que los Miembros del Grupo reciban en virtud del Acuerdo. Los Miembros del Grupo deben consultar con sus asesores fiscales las consecuencias fiscales de los pagos que reciban en virtud del Acuerdo. A efectos de este Acuerdo, el 33% de cada Pago Individual del Acuerdo se destinará a resolver el importe en litigio de los salarios supuestamente impagados y el 67% se destinará a las sanciones civiles e intereses supuestamente impagados. Una vez más, le rogamos que consulte con un asesor fiscal sobre la importancia de cómo se distribuye cada Pago Individual del Acuerdo entre salarios, sanciones e intereses. Este aviso no pretende ofrecer asesoramiento jurídico o fiscal. En la medida en que se interprete que esta notificación o cualquiera de sus anexos contiene o constituye asesoramiento en relación con cualquier cuestión fiscal federal o de los Estados Unidos, dicho asesoramiento no está destinado ni escrito para ser utilizado, y no puede ser utilizado, por ninguna persona con el fin de evitar sanciones en virtud del Código de Impuestos Internos.

Sus opciones en virtud del acuerdo

Opción 1 - Recibir automáticamente un pago de la indemnización

Si desea recibir su pago del Acuerdo, entonces **no se requiere ninguna otra acción** por su parte. Usted recibirá **automáticamente** su Pago Individual del Acuerdo del Administrador del Acuerdo siempre y cuando el Acuerdo reciba la aprobación final del Tribunal.

Si elige la **Opción 1** y el Tribunal concede la aprobación definitiva del Acuerdo, se le enviará por correo un cheque por su parte de los fondos del Acuerdo. Además, se considerará que ha liberado o renunciado a las siguientes reclamaciones ("Reclamaciones Liberadas") contra las Partes Liberadas durante el Periodo de Liberación.

Las "Reclamaciones Liberadas" incluyen:

Todas las reclamaciones y causas de acción alegadas, o que razonablemente podrían haber sido alegadas, basadas en las alegaciones de hecho contenidas en la Demanda operativa en el caso conocido como *GILBERT GONZALES, un individuo, contra LRB MILLWORK & CASEWORK INC., una corporación de California; RENE ALBERTO BERNHARDT, un individuo, y DOES 1 al 10, inclusive*, pendiente en la Corte Superior de California, Condado de San Bernardino, Caso de la Corte No. CIVSB2204728 y/o carta(s) de LWDA, incluyendo, pero no limitado a, reclamos conforme a las secciones del Código Laboral, 201, 202, 203, 204, 210, 226(a), 226.2, 226.3, 512, 1174(d), 1194, 1194.2, 1197, 2699 y siguientes, y también los salarios impagados, incluyendo bajo cualquier teoría de la ley a destajo, el salario mínimo impagado, las infracciones de los periodos de comida y descanso, las sanciones por tiempo de espera, las sanciones por declaraciones salariales desglosadas, el reembolso de gastos, el reembolso de equipos de seguridad, los salarios por tiempo impagado, otras sanciones civiles o legales, honorarios de abogados y/o costas y todas las reclamaciones en virtud de la Ley de Competencia Desleal, y que se alegaron en la Demanda, o que podrían haberse alegado razonablemente en la Demanda basándose en las alegaciones de hecho de la Demanda operativa, dentro del Periodo de la Demanda Colectiva. Es intención de las Partes que la sentencia dictada por el Tribunal tras la Aprobación Definitiva del Acuerdo tenga efecto de asunto juzgado y/o impedimento colateral y sea definitiva y vinculante para el Demandante y todos los Miembros del Grupo Participantes en relación con todas las Reclamaciones Abandonadas.

Las "Partes exoneradas" son:

¿Alguna pregunta? Póngase en contacto con el Administrador del Acuerdo llamando al número gratuito 1 (888) 433-0364

Demandados Rene Alberto Bernhardt y LRB Millwork & Casework, Inc. y sus actuales y anteriores matrices, filiales o coempleadores.

El "Periodo de Liberación" significa el periodo comprendido entre el 28 de marzo de 2018 hasta el 27 de septiembre de 2023.

Opción 2 - No participar en el Acuerdo

Si no desea participar en el Acuerdo, puede excluirse de la participación enviando una carta o tarjeta de "Solicitud de exclusión del Acuerdo de Demanda Colectiva" por escrito al Administrador del Acuerdo, con matasellos a más tardar el 20 de diciembre de 2023. Su solicitud escrita debe indicar expresa y claramente:

"DESEO SER EXCLUIDO DE LA DEMANDA COLECTIVA EN EL CASO *GILBERT GONZALES v. LRB MILLWORK & CASEWORK, INC., ET AL.* DEMANDA JUDICIAL. ENTIENDO QUE SI SOLICITO SER EXCLUIDO DE LA CLASE DEL ACUERDO, NO RECIBIRÉ NINGÚN DINERO DEL ACUERDO COLECTIVO DE ESTA DEMANDA"

La solicitud de exclusión por escrito debe incluir su nombre, dirección, número de teléfono y los últimos cuatro dígitos de su número de Seguro Social (u otro número de identificación fiscal, si procede). Debe firmar, fechar y enviar su solicitud de exclusión por escrito por correo de primera clase de EE.UU., o equivalente, a la dirección que figura a continuación.

Gonzales v. LRB Millwork & Casework, Inc. et al.
c/o CPT Group, Inc.
50 Corporate Park,
Irvine, CA 92606
Teléfono: 1 (888) 433-0364
Fax: (949) 419-3446

La solicitud por escrito para ser excluido del Acuerdo debe llevar matasellos al Administrador del Acuerdo a más tardar el 20 de diciembre de 2023. Si presenta una solicitud de exclusión cuyo matasellos no sea anterior al 20 de diciembre de 2023, su solicitud de exclusión será rechazada y se le incluirá en el Grupo del Acuerdo.

Si elige **la opción 2, NO** será miembro del grupo. Por lo tanto, usted (1) **NO** recibirá ningún pago del Acuerdo, a excepción de su parte prorrateada de la parte correspondiente a los empleados del acuerdo de la causa de acción PAGA a la que tienen derecho los Miembros PAGA; (2) **NO** se considerará que ha renunciado a ninguna reclamación debida a este Acuerdo, con la excepción de la causa de acción PAGA; y (3) tendrá **prohibido** presentar objeciones al Acuerdo.

No presente a la vez una impugnación y una solicitud de exclusión. Si lo hace, la Solicitud de Exclusión no será válida, se le incluirá en el Grupo del Acuerdo y quedará vinculado por los términos del Acuerdo.

Opción 3 - Presentar una objeción al acuerdo

Si desea oponerse al Acuerdo, puede enviar una objeción por escrito al Administrador del Acuerdo. Su objeción debe incluir: su nombre completo, firma, dirección y número de teléfono, los últimos cuatro dígitos de su número de Seguro Social (u otro Número de Identificación Tributaria, si corresponde), las fechas en las que estuvo empleado como empleado por hora, no exento, de LRB Millwork & Casework, Inc. y/o Rene Alberto Bernhardt en California, y sus objeciones al Acuerdo, incluido el nombre del caso, el número de caso, las razones por las que objeta y cualquier respaldo legal para cada objeción, junto con cualquier prueba que respalde su objeción. Su objeción debe enviarse por correo al Administrador del Acuerdo a la dirección que figura a continuación y debe estar matasellada el 20 de diciembre de 2023o antes.

Gonzales v. LRB Millwork & Casework, Inc. et al.
c/o CPT Group, Inc.
50 Corporate Park,
Irvine, CA 92606
Teléfono: 1 (888) 433-0364
Fax: (949) 419-3446

También puede comparecer en la Audiencia de Aprobación y Equidad Final fijada para las 8:30 a.m. del 4 de marzo de 2024 en el Departamento S-26 del Tribunal Superior de California para el Condado de San Bernardino, ubicado en 247 West Third Street, San

¿Alguna pregunta? Póngase en contacto con el Administrador del Acuerdo llamando al número gratuito 1 (888) 433-0364

Bernardino, CA 92415, para discutir sus objeciones con el Tribunal y las Partes. Todos los gastos relacionados con su viaje y/o comparecencia en la Audiencia correrán a su cargo.

Puede comparecer en la audiencia independientemente de que haya presentado o no una objeción por escrito. También puede contratar a un abogado para que le represente en la audiencia, a su propio costo. Todas las objeciones u otra correspondencia deben indicar el nombre y el número del caso, que es *Gilbert Gonzales v LRB Millwork & Casework, Inc. et al*, Número de caso del condado de San Bernardino CIVSB2204728.

Si elige la **Opción 3**, seguirá teniendo derecho a su parte del fondo del Acuerdo. Seguirá siendo miembro del Grupo del Acuerdo, y si el Tribunal desestima sus objeciones y aprueba el Acuerdo, recibirá su Pago Individual del Acuerdo y quedará vinculado por los términos del Acuerdo de la misma forma que los Miembros del Grupo que no objetan, incluido el hecho de que se considere que ha renunciado a las Reclamaciones Exoneradas. No puede oponerse al acuerdo y a la vez excluirse. Debe elegir una sola opción.

Información adicional

Esta Notificación de Acuerdo de Demanda Colectiva es sólo un resumen de este caso y del Acuerdo. Para obtener una declaración más detallada de los asuntos implicados en este caso y en el Acuerdo, puede consultar los alegatos, el Acuerdo de Indemnización y otros documentos presentados en este caso, que pueden inspeccionarse en la Oficina del Secretario del Tribunal Superior de California para el Condado de San Bernardino, durante el horario laboral habitual de cada día judicial.

Todas las preguntas de los Miembros del Grupo relativas a esta Notificación de Acuerdo de Demanda Colectiva y/o al Acuerdo deben dirigirse al Administrador del Acuerdo o al Asesor del Grupo.

Puede consultar la orden de aprobación preliminar y otros documentos a los que se hace referencia en este anuncio en www.cptgroupcaseinfo.com/LRBSettlement. Si el Tribunal da su aprobación definitiva tras la Audiencia de Equidad y Aprobación Definitiva, dicha Orden se publicará en el sitio web en un plazo de 10 días a partir de la aprobación definitiva.

POR FAVOR, NO SE PONGA EN CONTACTO CON EL SECRETARIO DEL TRIBUNAL, EL JUEZ, DEMANDADOS, O A LOS ABOGADOS DE LOS DEMANDADOS CON PREGUNTAS. EN SUSTITUCIÓN, PUEDE PONERSE EN CONTACTO CON EL ADMINISTRADOR DEL ACUERDO O CON EL ABOGADO DEL GRUPO.