

**NOTIFICACIÓN DEL ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA PROPUESTO Y FECHA DE LA AUDIENCIA PARA LA APROBACIÓN DEL TRIBUNAL**

*Mercedes Castro v. Reseda Discount Corporation y RDC Collective Corp.*  
Tribunal Superior del Estado de California, Condado de Los Ángeles  
Caso nº 22STCV36812

*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 de Acuerdo de Demanda Colectiva porque los registros de Reseda Discount Corporation y RDC Collective Corp. 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 todas las personas que trabajaron al menos un turno como empleados no exentos en el Estado de California para Reseda Discount Corporation y / o RDC Collective Corp. bajo la licencia del Departamento de Control de Cannabis de CA # CDPH-10003587 o CDPH-T00000842, desde el 21 de noviembre de 2018 hasta el 31 de julio de 2023 ("Período de la Clase").**

El 21 de diciembre de 2023, el Honorable Lawrence Riff del Tribunal Superior de California para el Condado de Los Ángeles concedió 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 estima en <<\$estAmount>>.**

**SI AÚN TRABAJA PARA RESEDA DISCOUNT CORPORATION Y/O RDC COLLECTIVE CORP. LA PARTICIPACIÓN EN ESTE ACUERDO NO AFECTARÁ NI PERTURBARÁ EN MODO ALGUNO SU TRABAJO. 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.

**¿De qué trata este caso?**

Mercedes Castro es empleada de la demandada Reseda Discount Corporation. Ella es la "Demandante" en este caso y está demandando a Reseda Discount Corporation y RDC Collective Corp. (colectivamente los "Demandados") en su nombre y en el de todos los demás Miembros del Grupo. La demandante demandó a los demandados, alegando: (1) incumplimiento del pago del salario mínimo; (2) incumplimiento del pago de horas extraordinarias; (3) incumplimiento de los periodos de comida o del pago de primas en su lugar; (4) incumplimiento del reembolso de los gastos empresariales necesarios; (5) incumplimiento de la obligación de proporcionar y mantener registros completos y precisos; (6) falta de pago puntual de los salarios durante la relación laboral; (7) falta de pago puntual de los salarios después de la relación laboral; (8) sanciones civiles en virtud de la Ley de Abogados Generales Privados ("PAGA"); y (9) infracciones de la Ley de Competencia Desleal basadas en las supuestas infracciones legales anteriores.

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 se ha pronunciado sobre el fondo de las pretensiones de la Demandante ni sobre las defensas de los Demandados al respecto. Los Demandados niegan los méritos de las reclamaciones de la Demandante, y niegan que las reclamaciones de la Demandante sean apropiadas para el tratamiento de clase.

**¿Alguna pregunta? Póngase en contacto con el Administrador del Acuerdo llamando al número gratuito 1 (888) 729-0980**

Al celebrar el Acuerdo, los Demandados no admiten, y de hecho niegan expresamente, todas las alegaciones de la Demandante en este caso. Específicamente, los Demandados afirman que los Miembros del Grupo fueron debidamente compensados en todo momento durante el Periodo de la Clase. Los Demandados afirman además que Reseda Discount Corporation y RDC Collective Corp. han mantenido políticas, prácticas y procedimientos legales en materia de salarios y horas durante todo el Periodo de la Demanda Colectiva.

La demandante y los demandados iniciaron conversaciones para llegar a un acuerdo en un intento de resolver las reclamaciones controvertidas en este caso. El 8 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 Acuerdo y Liberación de la Acción Colectiva ("Estipulación Conjunta"). El Tribunal ha aprobado con carácter preliminar la Estipulación Conjunta. 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 10:00 a.m. del 29 de abril de 2024, en el Departamento 7 del Tribunal Superior de California para el Condado de Los Ángeles, 312 North Spring Street, Los Ángeles, CA 90012. Puede asistir a la audiencia, pero no está obligado a hacerlo.

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

Elliot J. Siegel  
Julian Burns Rey  
**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. Si bien el Asesor del Grupo cree que las reclamaciones de la Demandante en esta demanda tienen fundamento, el Asesor del Grupo también reconoce que el riesgo y los gastos de un litigio continuado justifican un acuerdo. Por ello, el Asesor del Grupo considera que el Acuerdo propuesto es justo, adecuado, razonable y beneficioso para los Miembros del Grupo.

### **Resumen de los términos del acuerdo**

La Demandante y los Demandados han acordado llegar a un acuerdo en este caso en nombre de ellos mismos y de los Miembros del Grupo por **\$140,000.00** ("Monto Máximo del Acuerdo").

El importe máximo de liquidación incluye: (1) Pagos individuales del Acuerdo a los Miembros del Grupo participantes; (2) sujeto a la aprobación del Tribunal, hasta un pago por servicios de \$12,000 a la Demandante por su tiempo y esfuerzo en la prosecución de este caso y a cambio de una liberación general de reclamaciones contra los Demandados; (3) Costos de administración del Acuerdo que no excedan \$15,000.00; (4) \$11,250 a la Agencia de Desarrollo de la Fuerza Laboral de California (California Labor & Workforce Development Agency), que representan la porción de sanciones civiles del Estado de California conforme a PAGA (o 75% de \$15,000); y (5) sujeto a la aprobación del Tribunal de una solicitud de honorarios y costos, una adjudicación de hasta \$46,666.67 en honorarios de abogados y hasta \$15,000 en costos y gastos de litigio a los Abogados del Grupo. Después de deducir los pagos de servicios al Demandante, los Costes de Administración del Acuerdo, el pago de \$11,250,000 para resolver las reclamaciones PAGA con la Agencia de Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral de California (75% del importe del acuerdo PAGA de \$15,000), y los honorarios y costes/gastos de los abogados, se obtiene un total de aproximadamente **\$36,333.33** estará a disposición de los Miembros del Grupo que no opten por no participar en el Acuerdo ("Importe Neto del Acuerdo"). Los impuestos sobre la nómina del empleador serán pagados por los Demandados al margen del Importe Máximo del Acuerdo.

### **Plan de distribución a los miembros del grupo**

Los Pagos Individuales del Acuerdo se calcularán y prorratearán del Importe 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 Liquidación se realizarán del siguiente modo:

**¿Alguna pregunta? Póngase en contacto con el Administrador del Acuerdo llamando al número gratuito 1 (888) 729-0980**

- a. El Administrador del Acuerdo calculará el número de Semanas Laborales por Miembro de la Clase Participante durante el Período de la Clase basándose en los registros en posesión, custodia o control de los Demandados.<sup>1</sup> Las semanas de trabajo se determinarán basándose en los datos disponibles electrónicamente en los datos existentes de los demandados sobre horarios y nóminas.
- b. Utilizando los Datos del Grupo, 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 del Grupo. 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.
- c. A continuación, el Coeficiente de Pago de cada Miembro del Grupo del Acuerdo se multiplicará por el Importe Neto del Acuerdo para calcular los Pagos Individuales del Acuerdo estimados de cada Miembro del Grupo del Acuerdo.
- d. Utilizando los Datos del Grupo, el Administrador del Acuerdo utilizará el número total de Semanas Laborales desde el 21 de noviembre de 2021 hasta el 31 de julio de 2023 ("Período de Liberación PAGA"), como los "Períodos de Pago PAGA" Utilizando los Datos del Grupo, el Administrador del Acuerdo también utilizará el número total de Semanas Laborales de cada Miembro del Grupo del Acuerdo durante el Período de Exoneración PAGA como los Períodos de Pago PAGA de cada individuo. El Administrador del Acuerdo dividirá los Períodos de Pago PAGA de cada Empleado Agraviado por el número total de Períodos de Pago PAGA de todos los Empleados Agraviados durante el Período de Exoneración PAGA para determinar la porción prorrateada de cada Empleado Agraviado de la porción del pago PAGA asignado a los Empleados Agraviados. Los períodos de pago de un Miembro del Grupo se calcularán a la centésima más cercana de un período de pago completo.
- e. Según los registros de los Demandados, usted trabajó <<Workweeks>> semanas laborales durante el Período de la Demanda Colectiva. En consecuencia, su pago estimado de conformidad con los términos del Acuerdo es de aproximadamente << \$estAmount>>.

Si cree que la información proporcionada anteriormente en cuanto al número de sus Semanas Laborales Individuales es incorrecta y desea impugnarla, presente el Formulario de Impugnación adjunto a su Formulario de Acción al Administrador del Acuerdo en *Castro v. Reseda Discount Corporation, c/o CPT Group, Inc., 50 Corporate Park, Irvine, CA 92606* 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 llevar matasellos al más tardar que el **15 de febrero de 2024. NO ENVÍE ORIGINALES; LA DOCUMENTACIÓN ENVIADA AL ADMINISTRADOR DE LA LIQUIDACIÓN 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 para reflejar 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

---

<sup>1</sup> 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.

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, el 33% se destinará a las sanciones civiles supuestamente impagadas y el 34% se destinará a intereses. 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 del Acuerdo**

Si desea recibir su pago del Acuerdo, entonces **no se requiere ninguna otra acción** por su parte. **Automáticamente** recibirá 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 en la demanda operativa o que razonablemente podrían haberse alegado basándose en las alegaciones de hecho y las teorías jurídicas contenidas en la demanda operativa y/o en la(s) carta(s) de la LWDA. Esto incluye, pero no se limita a, todas las siguientes reclamaciones de reparación: (1) falta de pago de salarios mínimos; (2) falta de pago de salarios por horas extras; (3) falta de provisión de períodos de comida o pago de primas en lugar de los mismos; (4) falta de reembolso de gastos comerciales necesarios; (5) falta de provisión y mantenimiento de registros completos y precisos; (6) falta de pago oportuno de salarios durante el empleo; (7) falta de pago oportuno de salarios después del empleo; (8) infracciones de la Ley de Competencia Desleal basadas en las reclamaciones del Código Laboral liberadas por este Acuerdo; (9) sanciones civiles en virtud de la Ley de Abogados Generales Privados ("PAGA", por sus siglas en inglés) basadas en las reclamaciones y teorías legales liberadas por este Acuerdo; y (10) cualquier otra reclamación, sanción o solicitud de intereses alegada en o derivada de las reclamaciones alegadas en la Primera Demanda Enmendada.

Las "Partes exoneradas" son:

Demandados Reseda Discount Corporation y RDC Collective Corp. y sus empresas matrices, subsidiarias, afiliadas, accionistas, miembros, predecesores, sucesores, funcionarios, directores, aseguradores, entidades y divisiones relacionadas, abogados y empleados.

El Periodo de Liberación significa el periodo comprendido entre el 21 de noviembre de 2018 y el 31 de julio de 2023.

#### **Opción 2 - No participar en el Acuerdo**

Si no desea participar en el Acuerdo, puede excluirse de participar enviando una carta o tarjeta de "Solicitud de exclusión del Acuerdo de Demanda Colectiva" por escrito al Administrador del Acuerdo con matasellos al más tardar que el 15 de febrero de 2024. Su solicitud escrita debe indicar expresa y claramente:

"DESEO SER EXCLUIDO DE LA DEMANDA COLECTIVA EN EL CASO *MERCEDES CASTRO V. RESEDA DISCOUNT CORPORATION, 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 las cuatro últimas cifras 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.

Castro v. Reseda Discount Corporation  
c/o CPT Group, Inc.  
50 Corporate Park,  
Irvine, CA 92606  
Fax: (949) 419-3446

La solicitud por escrito para ser excluido del Acuerdo debe llevar matasellos del Administrador del Acuerdo no más tarde del 15 de febrero de 2024. Si presenta una solicitud de exclusión cuyo matasellos sea posterior al 15 de febrero de 2024, su solicitud de exclusión será rechazada y se le incluirá en el Grupo del Acuerdo.

Si elige **la opción 2**, ya **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 supuestamente tienen derecho los Empleados Agraviados; (2) **no** se considerará que haya renunciado a ninguna reclamación debida a este Acuerdo, con la excepción de la causa de acción PAGA; y (3) **no** podrá presentar una objeción 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 proporcionar: su nombre completo, firma, dirección y número de teléfono, los últimos cuatro dígitos de su número de Seguro Social (u otro Número de Identificación del Contribuyente, si corresponde), las fechas en que estuvo empleado como empleado no exento de Reseda Discount Corporation y/o RDC Collective Corp. en California, y sus objeciones al Acuerdo, incluidas las razones por las que objeta y cualquier apoyo legal para cada objeción, junto con cualquier prueba en apoyo de su objeción. Su objeción debe enviarse por correo al Administrador del Acuerdo a la dirección indicada a continuación, y debe llevar matasellos no posterior al 15 de febrero de 2024.

Castro v. Reseda Discount Corporation  
c/o CPT Group, Inc.  
50 Corporate Park,  
Irvine, CA 92606  
Fax: (949) 419-3446  
Tel.: 1(888) 729-0980

También puede comparecer en la Audiencia de Aprobación y Equidad Final fijada para el 29 de abril de 2024 a las 10:00 a.m. en el Departamento 7 del Tribunal Superior de California para el Condado de Los Ángeles, ubicado en 312 North Spring Street, Los Ángeles, CA 90012, 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, corriendo usted con los gastos. Todas las objeciones u otro tipo de correspondencia deben indicar el nombre y el número del caso, que es *Mercedes Castro v. Reseda Discount Corporation, et al.* Los Angeles County Case Number No. 22STCV36812.

Si elige **la opción 3**, seguirá teniendo derecho al dinero de la liquidación. 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.

**¿Alguna pregunta? Póngase en contacto con el Administrador del Acuerdo llamando al número gratuito 1 (888) 729-0980**

### **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, la Estipulación Conjunta de Acuerdo y otros documentos presentados en este caso, que pueden inspeccionarse en la Oficina del Secretario del Tribunal Superior de California para el Condado de Los Ángeles, 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 una copia de la Orden de Aprobación Preliminar y de este Aviso en [www.cptgroupcaseinfo.com/RDCSettlement](http://www.cptgroupcaseinfo.com/RDCSettlement). Si el Tribunal concede la aprobación definitiva tras la Audiencia final de aprobación y equidad se publicará una copia del auto 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, LOS DEMANDADOS, O A LOS ABOGADOS DE LOS DEMANDADOS CON PREGUNTAS. EN CAMBIO, PUEDE PONERSE EN CONTACTO CON EL ADMINISTRADOR DEL ACUERDO O CON EL ABOGADO DEL GRUPO, CUYA INFORMACIÓN DE CONTACTO SE FACILITA A CONTINUACIÓN:**

#### **Castro v. Reseda Discount Corporation**

c/o CPT Group, Inc.  
50 Corporate Park,  
Irvine, CA 92606  
Fax: (949) 419-3446  
Tel.: 1(888) 729-0980

#### **Abogados del Grupo:**

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