

CORTE SUPERIOR DE CALIFORNIA, CONDADO DE ORANGE
Escobedo v. Ameripec, Inc.
Caso No. 30-2020-01170846-CU-OE-CXC

AVISO DE LA DEMANDA COLECTIVA PROPUESTA Y EL ACUERDO PROPUESTO DE PAGA

*Una corte autorizó este aviso. Esto no es una solicitud.
Esto 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 empleadas como un empleado no exento (si contratados directamente o mediante una agencia de personal o un contratista laboral) de Ameripec, Inc. de cualquiera porción de tiempo entre el 31 de agosto del 2016 hasta el 29 de mayo 2019 (“Miembros de la Clase”).

La Corte Superior de California, Condado de Orange, ha concedido la aprobación preliminar de un acuerdo propuesto (“Acuerdo”) de la demanda mencionada anteriormente (la “Demanda”). Debido a que sus derechos pueden ser afectados por este Acuerdo, es importante que lea cuidadosamente este Aviso de Demanda Colectiva y Acuerdo de PAGA (“Aviso”). El propósito de este Aviso es proporcionar una breve descripción de los reclamos alegados en la Demanda, los términos más importantes del Acuerdo, y sus derechos y opciones con respecto al Acuerdo.

USTED PUEDE TENER DERECHO A RECIBIR DINERO SEGÚN EL ACUERDO PROPUESTO. POR FAVOR LEA ESTE AVISO CUIDADOSAMENTE; LE INFORMA SOBRE SUS DERECHOS LEGALES.

1. ¿Por Qué He Recibido Este Aviso?

Un acuerdo propuesto ha sido alcanzado en una demanda que puede afectar a sus derechos.

Esta demanda es en contra de Ameripec, Inc. Este aviso llama a Ameripec, Inc. el “Demandado”. Adrián Escobedo (“Demandante”) es un Miembro de la Clase que trabajaba para el Demandado. El Demandante presentó esta demanda.

Usted está recibiendo este aviso porque los registros del Demandado indican que usted trabajó para el Demandado como un empleado no exento en California durante algún tiempo entre el 31 de agosto del 2016 y el 29 de mayo 2019 (“Período de la Clase”). Esto significa que usted es un posible Miembro de la Clase, y tiene derecho a saber sobre el Acuerdo propuesto.

Además, usted también es un Miembro de PAGA si actualmente es o fue empleado como un empleado no exento (ya sea contratado directamente o a través de una agencia de personal o contratista laboral) del Demandado que trabajó para el Demandado dentro de California en cualquier momento durante el período desde el 31 de agosto del 2019 hasta el 1 de marzo del 2022 (“Período de PAGA”).

Este aviso explica la demanda, el Acuerdo propuesto, sus derechos legales, qué pagos pueden estar disponibles y cómo obtenerlos.

2. ¿De Qué Se Trata Este Caso?

El 18 de noviembre del 2020, Todd Martin inició este caso presentando una demanda representativa de PAGA. El 14 de abril del 2022, el Demandante presentó una Primera Demanda Enmendada en su nombre y de otros Miembros de la Clase, sustituyendo a Todd Martin como el Demandante y representante de la clase. La Primera Demanda Enmendada del Demandante alegó que el Demandado violó la ley de California al:

- (1) No pagar el salario mínimo;
- (2) No pagar los salarios de las horas extras;

- (3) No proporcionar los períodos de comida legalmente requeridos;
- (4) No proporcionar los períodos de descanso legalmente requeridos;
- (5) No pagar oportunamente los salarios durante el empleo;
- (6) No pagar oportunamente los salarios a la separación de empleo;
- (7) No proporcionar las declaraciones salariales precisas;
- (8) No reembolsar los gastos necesarios relacionados al negocio; y
- (9) Hacer cumplir las § 2698 y siguientes del Código Laboral (“PAGA,” por sus siglas en inglés).

El Demandante solicitó los salarios no pagados, los intereses y las sanciones legales y civiles, así como los honorarios de los abogados y los costos. El Demandado niega todas y cada una de las alegaciones del Demandante y considera que ha tratado, y sigue tratando, a los Miembros de la Clase de acuerdo con las leyes aplicables en todo momento. La Corte no ha hecho ninguna decisión sobre si los reclamos en esta demanda tienen fundamento.

3. ¿Qué es una Demanda Colectiva?

Una demanda colectiva es un procedimiento legal en el que una o más personas demandan no sólo para sí mismos, pero para otras personas que tienen reclamos similares (formando una “clase” o grupo de personas).

4. Antecedentes del Acuerdo

Los reclamos en este caso son disputados. El Demandado niega haber cometido alguna mala conducta. Los abogados del Demandante han recibido suficiente información del Demandado y han llegado a un acuerdo con el Demandado después de extensas negociaciones en condiciones de igualdad.

El Demandante y sus abogados creen que el acuerdo es en el mejor interés de los Miembros de la Clase considerando el resultado incierto, y los riesgos, costos y tiempo involucrados en más litigios, juicios y posibles apelaciones.

5. ¿Cuáles Son los Términos del Acuerdo Propuesto?

El Demandado ha acordado pagar un total de \$472,500.00 (la “Cantidad Bruta del Acuerdo”) para resolver este caso. Este dinero se dividirá entre todos los Miembros de la Clase y los Miembros de PAGA. También se utilizará para pagar los honorarios de los abogados del Demandante y los costos del litigio, un pago a la Agencia de Desarrollo de la Fuerza Laboral del Estado de California por su parte de las sanciones según la Ley General de Abogados Privados, los pagos al Demandante por su servicio a la Clase, y los pagos al Administrador del Acuerdo para calcular y distribuir los pagos.

6. ¿De Cuánto Será Mi Pago del Acuerdo?

Si usted es un Miembro de la Clase, su parte de la Cantidad Bruta del Acuerdo se determinará comparando el número de semanas que trabajó como un empleado del Demandado pagado por hora y no exento con el número total de semanas trabajadas por todos los miembros de la Clase. Si usted también es un Miembro de PAGA, su acuerdo de la porción de PAGA de la Cantidad Bruta del Acuerdo se determinará comparando el número de períodos de pago que usted trabajó como empleado pagado por hora y no exento del Demandado con el número total de períodos de pago trabajadas por todos los Miembros de PAGA. Específicamente, el acuerdo establece un Pago de PAGA de \$25,000, el setenta y cinco por ciento (75%) del cual (\$18,750) se pagará a la Agencia de Desarrollo Laboral de California (“LWDA”) y el veinticinco por ciento (25%) del cual (\$6,250) se distribuirá entre los Miembros de PAGA.

Más detalles sobre la fórmula para determinar la parte de cada Miembro de la Clase o del Miembro de PAGA se han proporcionado a la Corte y se pueden obtener de los Abogados de la Clase.

Según los registros del Demandado, usted trabajó <<Workweeks>> semanas de trabajo durante el Período de la Clase y <<PayPeriods>> períodos de pago de trabajo durante el Período de PAGA.

Según estos datos, su Parte Individual del Acuerdo *estimada* como Miembro de la Clase es de <<SettAmt>> y el Pago de PAGA individual *estimado* como Miembro de PAGA es de <<PAGAAmt>>. Esto es sólo una estimación. Su parte final se determinará por el Administrador del Acuerdo.

El veinte por ciento (20%) de su Parte Individual del Acuerdo como un Miembro de la Clase será tratado como salarios no pagados. La porción de los salarios de su Parte Individual del Acuerdo como un Miembro de la Clase estará sujeta a todas las retenciones de impuestos que se hacen habitualmente de los salarios de un empleado y todas las demás retenciones autorizadas y requeridas y se informará en una Forma W-2 del IRS. El ochenta por ciento (80%) de su Parte Individual del Acuerdo se tratará como sanciones e intereses. La parte de las sanciones e intereses de su Parte Individual del Acuerdo estará sujeta a todas las retenciones autorizadas y requeridas, además de las retenciones de impuestos que habitualmente se hacen de los salarios de los empleados, y se pagará de acuerdo con la Forma 1099 del IRS.

El cien por ciento (100%) de su pago como miembro de PAGA se considerará como sanciones, y se le emitirá una Forma 1099 del IRS si su pago excede de los \$600.00. Usted es responsable de pagar cualquier impuesto federal, estatal o local que se deba a causa de este pago.

7. ¿Cuándo Recibiré Mi Pago y Que Debo Hacer?

Los Miembros de la Clase que no opten por no participar, y todos los Miembros de PAGA, recibirán los pagos dentro de los 60 días después de la aprobación final del acuerdo por parte de la corte y después de que se hayan agotado todos los derechos de apelación o revisión o que cualquier apelación o revisión se haya resuelto a favor del acuerdo. Usted debe cobrar su cheque dentro de los 180 días de la emisión del cheque. El cheque será nulo después de 180 días, y el acuerdo establece que el dinero será redistribuido.

8. ¿Qué Sucede Si Disputo la Información sobre Mis Semanas de Trabajo?

Si usted cree que la información que se muestra anteriormente con respecto a sus semanas de trabajo no es correcta, usted puede disputarla con cualquier documento u otra prueba de apoyo enviada al Administrador del Acuerdo. Cualquier disputa debe tener el sello postal a no más tardar el 12 diciembre, del 2022.

El Administrador del Acuerdo presumirá que los registros del Demandado son correctos, pero podrá cambiar sus cálculos después de considerar sus pruebas. El Administrador del Acuerdo evaluará las pruebas presentadas por el Miembro de la Clase y hará una recomendación a las Partes en cuanto a los números que deben aplicarse. Si las Partes no están de acuerdo con la recomendación del Administrador del Acuerdo, la disputa se presentará a la Corte para su decisión. La Corte tomará la decisión final sobre las disputas.

9. ¿Cuáles son Mis Derechos y Opciones Legales Según el Acuerdo?

Hacer Nada	Si no hace nada, usted recibirá un pago de su parte individual del acuerdo bajo el acuerdo si la Corte finalmente aprueba el acuerdo. Usted liberará todos los reclamos cubiertos por el acuerdo. Usted no tiene que hacer nada para recibir un pago.
Excluirse u “Optar por Salir”	Si usted “opta por no participar”, NO recibirá ningún dinero y no liberará sus reclamos en contra del Demandado. Para solicitar ser excluido del acuerdo, usted <u>debe</u> enviar por correo una solicitud escrita y firmada para ser excluido del acuerdo al Administrador del Acuerdo, a la dirección que se indica a continuación, en o antes de 12 diciembre del 2022. Cualquier solicitud de exclusión que no esté sellada por el correo en o antes de 12 diciembre del 2022 será nula a menos de que la Corte acepte revisar la exclusión tardía. Si presenta tanto una solicitud de exclusión como una objeción escrita al Administrador del Acuerdo antes de 12 diciembre del 2022, el Administrador del Acuerdo se comunicará con usted primero para determinar si usted tenía la intención de presentar solamente la solicitud escrita de exclusión o la objeción escrita. Si el Administrador del Acuerdo no puede comunicarse con usted dentro de diez (10) días naturales de recibir ambas la solicitud escrita de exclusión escrita y la objeción escrita o usted no responde al Administrador del Acuerdo dentro diez (10) días naturales de ser contactado, entonces sólo se considerará válida la solicitud escrita de exclusión. Su objeción escrita no será válida, y ya no se considerará un miembro de la Clase, no recibirá su Parte Individual del Acuerdo, y no estará obligado por los Reclamos Liberados.

Objetar al Acuerdo	Si usted no cree que el Acuerdo sea justo, usted puede objetar al Acuerdo y decirle a la Corte que no está de acuerdo con el Acuerdo o con alguna parte del mismo. La Corte considerará sus opiniones. Para objetar, usted debe enviar una carta, que debe firmar, diciendo que objeta el acuerdo en <i>Escobedo v. Ameripeec, Inc.</i> (Caso No. 30-2020-01170846-CU-OE-CXC). Asegúrese de incluir los nombres de los casos y los números de los casos (como se muestra en la oración anterior), su nombre, los últimos cuatro dígitos de su Número de Seguro Social y/o su número de identificación de empleado del Demandado, su dirección, las razones específicas por las que objeta los términos del Acuerdo y su firma. Envíe la objeción a la dirección que se indica a continuación con el sello postal en o antes del 12 diciembre del 2022. Incluso si no presenta una objeción por escrito al Administrador del Acuerdo, usted aún puede objetar al Acuerdo simplemente compareciendo en la Audiencia de Aprobación Final.
Para los Miembros de PAGA, o aquellos Miembros de la Clase que también reciben un Acuerdo de PAGA	Usted no tiene derecho a solicitar la exclusión de la parte de PAGA del Acuerdo propuesto, ni a optar por no participar en ella. Si la Corte concede la aprobación final del Acuerdo, el Administrador del Acuerdo le enviará por correo su cheque de Pago Individual de PAGA, y usted renunciará al derecho de demandar a las Partes Liberadas, incluyendo al Demandado, por los Reclamos Liberados de PAGA, como se define a continuación. Los Miembros de PAGA que opten por no participar en la parte de la clase del Acuerdo propuesto seguirán recibiendo por correo sus cheques del Pago Individual de PAGA y renunciarán al derecho de demandar a las Partes Liberadas por los Reclamos Liberados de PAGA.

10. ¿Qué Sucede si Tengo Preguntas?

Si usted tiene preguntas, por favor contacte a los abogados para los Miembros de la Clase o al Administrador del Acuerdo. Los abogados del Demandante y de los Miembros de la Clase son:

JUSTICE LAW CORPORATION
 Douglas Han
 Shunt Tatavos-Gharajeh
 Jason Rothman
 751 N. Fair Oaks Avenue, Suite 101
 Pasadena, California 91103
 Teléfono: (818) 230-7502
 Facsímil: (818) 230-7259

NO CONTACTE A LA CORTE O A LOS ABOGADOS DEL DEMANDADO PARA OBTENER INFORMACIÓN SOBRE EL ACUERDO O EL PROCESO DE RECLAMO.

11. ¿Quién es el Administrador del Acuerdo?

El Administrador del Acuerdo, CPT Group, Inc., es una empresa contratada por el Demandante y el Demandado para administrar el acuerdo. La información de contacto del Administrador del Acuerdo es:

Escobedo v. Ameripeec, Inc.
 c/o CPT Group, Inc.
 50 Corporate Park
 Irvine, California 92606

Los deberes del Administrador del Acuerdo incluyen el procesamiento de las disputas, las objeciones y las exclusiones, la realización de pagos a los Miembros de la Clase y la búsqueda de respuestas a cualquier pregunta que usted pueda tener. Los costos de la administración del acuerdo, a través de un presupuesto “que no debe exceder” son de aproximadamente \$9,500.00. Esta cantidad se deducirá de la Cantidad Bruta del Acuerdo para los servicios prestados por el Administrador del Acuerdo.

12. ¿Cómo Serán Pagados los Abogados y los Representantes?

Los abogados del Demandante solicitarán la aprobación de la Corte para el pago de los honorarios de los abogados de hasta el 35% (\$165,375.00) de la Cantidad Bruta total del Acuerdo, más el reembolso de los costos reales del litigio de hasta \$20,000.00, que se aprobarán en el momento de la audiencia de aprobación final. La Corte decide si concede o no los honorarios de los abogados o los costos. Los honorarios de los abogados son por los servicios legales proporcionados, y que se proporcionarán, al Demandante y a la Clase.

Los abogados del Demandante también le pedirán a la Corte que apruebe un Pago de Mejora del Representante de la Clase de \$7,500.00 para el Demandante por su tiempo y voluntad de aceptar los riesgos de presentar este caso. Esta adjudicación sería adicional a la cantidad que se le debe al Demandante bajo el acuerdo como Miembro de la Clase y/o Miembro de PAGA.

13. Aviso de la Audiencia sobre la Aprobación Final y las Objeciones al Acuerdo de Demanda Colectiva.

Se llevará a cabo una Audiencia de Equidad Final ante el Honorable Peter Wilson en 19 Enero, 2023 a las 2:00 p.m. en el Departamento CX-102 de la Corte Superior del Condado de Orange, Civil Complex Center, ubicado en 751 W. Santa Ana Blvd., Santa Ana, CA 92701 para determinar si el acuerdo propuesto es justo, razonable y adecuado. La audiencia puede ser continuada sin previo aviso.

Usted no necesita comparecer en esta audiencia a menos de que desee objetar al acuerdo. Si ha enviado una objeción por escrito, usted puede comparecer en la audiencia si así lo desea.

14. ¿Qué Está Siendo Liberado Como Parte Del Acuerdo?

Si la Corte aprueba el Acuerdo propuesto, los Miembros de la Clase que no hayan optado por no participar liberarán completamente al Demandado de toda la responsabilidad por todos los reclamos, deudas, responsabilidades, demandas, acciones o causas de acción bajo la ley estatal, federal o local, ya sea estatutaria, de derecho común o administrativa, alegada en la Primera Demanda Enmendada en la Demanda o que surja de o esté razonablemente relacionada con las alegaciones de hecho en la Primera Demanda Enmendada, incluyendo, pero no limitado a, los reclamos por no pagar los salarios ganados, no pagar el salario mínimo, no pagar la compensación de las horas extras, no proporcionar los períodos de comida, no proporcionar los períodos de descanso, no pagar los salarios de las primas de los períodos de comida, no pagar los salarios de las primas de los períodos de descanso, no proporcionar las declaraciones salariales precisas, no pagar oportunamente los salarios finales durante el empleo y en el momento de la separación, no mantener los registros de nóminas precisos, no reembolsar los gastos relacionados con el negocio, competencia desleal o prácticas de negocio, cualquiera y todos los reclamos bajo PAGA, y cualquiera de los reclamos por las sanciones asociadas, ya sean de naturaleza civil o estatutaria, intereses, honorarios de abogados y costos, o cualquier otro daño asociado, y todas las demás presuntas violaciones del Código Laboral de California y del Código de Negocios y Profesiones sección 17200, et seq., y todos los demás reclamos y alegatos alegados en o que podrían haber sido alegados en la Demanda sobre la base de los hechos y alegatos declarados en la Primera Demanda Enmendada. Sin perjuicio de lo anterior, los Reclamos Liberados incluyen aquellos que surgen de las secciones 201, 202, 203, 204, 218.5, 221, 226, 226.3, 226.7, 510, 512, 558, 1174, 1194, 1197, 1197.1, 1198, 2800, 2802, 2698 y siguientes del Código Laboral de California, y/o las que surjan bajo las Órdenes Salariales de la Comisión de Bienestar Industrial, PAGA, el Código de Regulaciones de California, título 8, Sección 11050; las Secciones 3287, 3289 y 3294 del Código Civil de California; y la Sección 1021.5 del Código de Procedimiento Civil de California. Los Reclamos Liberados excluyen la liberación de reclamos no permitidos por la ley (“Reclamos Liberados”). El período de tiempo de los Reclamos Liberados será el período de tiempo desde el 31 de agosto del 2016 hasta el 29 de mayo 2019.

Los Miembros de la Clase que no optaron por no participar estará obligados por los Reclamos Liberados en contra del Demandado y de todas y cada una de sus pasadas, presentes y futuras compañías matrices, subsidiarias, afiliadas y sus respectivos accionistas, miembros, propietarios, socios, representantes, fiduciarios, agentes (incluyendo, sin limitación,

cualquier banquero de inversiones, contadores, aseguradores, reaseguradores, abogados, fideicomisarios, patrocinadores de capital, empleadores conjuntos, alter-egos, empresas conjuntas, auditores, consultores, y cualquier funcionario, director y empleado pasado, presente o futuro), y todos y cada uno de ellos, y todos y cada uno de sus predecesores, sucesores, herederos y cesionarios, y cualquier individuo o entidad que pudiera ser responsable conjuntamente con el Demandado, o cualquiera de ellos (“Partes Liberadas”).

Además, si la Corte aprueba el Acuerdo propuesto, los Miembros de PAGA liberarán completamente al Demandado de la responsabilidad por todas y cada una de las causas de acción por las sanciones civiles de conformidad a la Ley General de Abogados Privados del 2004 (sección 2698, y *siguientes* del Código Laboral) que fueron alegadas o que podrían haber sido alegadas en la Demanda sobre la base de los hechos y las alegaciones declaradas en la Primera Demanda Enmendada en la Demanda y/o la carta del aviso de la LWDA, incluyendo todos los reclamos para las sanciones civiles basadas en o que surjan de la supuesta falta del Demandado de pagar los salarios ganados, no pagar el salario mínimo, no pagar la compensación de las horas extras, no proporcionar los períodos de comida, no proporcionar los períodos de descanso, no pagar los salarios de las primas de los períodos de comida, no pagar los salarios de las primas de los períodos de descanso, no proporcionar las declaraciones salariales precisas, no pagar oportunamente los salarios finales durante el empleo y en el momento de la separación, no mantener los registros de nóminas precisos, no reembolsar los gastos relacionados con el negocio, y reclamos por las sanciones civiles que surgen o se basan en la supuestas violaciones de las secciones 201, 202, 203, 204, 218.5, 221, 226, 226.3, 226.7, 510, 512, 558, 1174, 1194, 1197, 1197.1, 1198, 2800, 2802, 2698 y siguientes del Código Laboral de California y/o las que surjan bajo las Órdenes Salariales de la Comisión de Bienestar Industrial aplicables (“Reclamos Liberados de PAGA”). El período de tiempo de los Reclamos Liberados de PAGA será el período de tiempo desde el 31 de agosto del 2019 hasta el 1 de marzo del 2022. Los Miembros de PAGA estarán obligados por los Reclamos Liberados de PAGA en contra de las Partes Liberadas sin importar si ellos optaron por no participar. Además, los Miembros de PAGA que no optaron por no participar estará obligados por los Reclamos Liberados en contra del as Partes Liberadas.

15. ¿Se Pueden Tomar Represalias En Contra De Mí Por Participar En El Acuerdo?

La ley prohíbe al Demandado tomar represalias en contra de los empleados por ejercer sus derechos bajo la ley. Por lo tanto, el Demandado no puede despedirlo ni lo hará, bajarlo de categoría, acosarlo, clasificarlo como inelegible para volver a contratarlo o tomar represalias en contra de usted de cualquier otra manera porque decide participar, o no participar, en el acuerdo, en su totalidad o en parte.

16. Obtener Más Información Sobre El Acuerdo

Este Aviso contiene un resumen de los términos básicos del acuerdo. Para conocer los términos precisos, usted puede revisar la Resolución del Acuerdo en www.cptgroupcaseinfo.com/ameripeccsettlement. Los alegatos y otros registros de este litigio, incluyendo la Resolución del Acuerdo, pueden ser examinados en línea en el Portal de Casos de la Corte Superior del Condado de Orange en <https://courtindex.occourts.org/>, utilizando el Caso No. 30-2020-01170846-CU-OE-CXC. Usted también puede comunicarse con el Administrador del Acuerdo por teléfono al 1-888-895-0884 y con los Abogados de la Clase a los números que se indican anteriormente.

IMPORTANTE:

- 1. Si se muda o cambia de dirección, envíe al Administrador del Acuerdo su nueva dirección. Es su responsabilidad mantener una dirección actualizada en los archivos del Administrador del Acuerdo para garantizar la recepción de su Pago del Acuerdo.**
- 2. Se recomienda encarecidamente que conserve una copia de cualquier disputa, solicitud de exclusión y/u objeción que presente, así como la prueba del envío oportuno por correo y/o fax, hasta después de la audiencia de Aprobación Final**