

1 DOUGLAS HAN (SBN 232858)  
2 SHUNT TATAVOS-GHARAJEH (SBN 272164)  
3 JASON ROTHMAN (SBN 304961)  
4 **JUSTICE LAW CORPORATION**  
5 751 North Fair Oaks Avenue, Suite 101  
6 Pasadena, California 91103  
7 Tel: (818) 230-7502  
8 Fax: (818) 230-7259

9 *Attorneys for Plaintiff*

10 **SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA**  
11 **FOR THE COUNTY OF ORANGE**

12 ADRIAN ESCOBEDO, individually, on behalf of  
13 other members of the general public similarly  
14 situated;

15 Plaintiff,

16 v.

17 AMERIPEC, INC., a California corporation; and  
18 DOES 1 through 100, inclusive;

19 Defendants.

Case No.: 30-2020-01170846-CU-OE-CXC

Assigned for All Purposes to:  
Honorable Peter Wilson  
Department CX-101

**CLASS ACTION**

**DECLARATION OF VERONICA  
OLIVARES REGARDING NOTICE  
AND SETTLEMENT  
ADMINISTRATION**

[Notice of Motion and Motion for Final  
Approval; Declaration of Class Counsel  
(Douglas Han); Declaration of Class  
Representative (Adrian Escobedo); and  
[Proposed] Order and Judgment filed  
concurrently herewith]

Hearing Date: January 19, 2023  
Hearing Time: 2:00 p.m.  
Hearing Place: Department CX-101

Complaint Filed: November 18, 2020  
FAC Filed: April 14, 2022  
Trial Date: None Set

**DECLARATION OF VERONICA OLIVARES**

I, **VERONICA OLIVARES**, declare the following facts to be true and correct and if called as a witness would testify competently to the same:

1. I am employed as a Case Manager by CPT Group, Inc. (“CPT Group”), the Settlement Administrator, in the above-entitled action. My business address is 50 Corporate Park, Irvine, California 92606. My telephone number is (949) 428-1041. I am over twenty-one (21) years of age and authorized to make this declaration on behalf of CPT Group.

2. CPT Group has extensive experience in providing notice of class actions and administering class action settlements. For over thirty (30) years, we have provided notification and/or settlement administration services in over one thousand class action cases.

3. CPT Group was appointed by the Court as the Settlement Administrator to administer the settlement in accordance with the terms of the Joint Stipulation of Settlement and Release, Amendment to the Joint Stipulation of Settlement and Release, and Second Amendment to the Joint Stipulation of Settlement and Release (“Settlement Agreement,” “Settlement,” or “Agreement”). CPT Group has been responsible, among other things, for: (a) preparing, translating into Spanish, printing, and mailing the Notice of Class Action and PAGA Settlement (“Notice”) and the Election Not to Participate In Class Action Settlement (“Exclusion Form”) (collectively, the “Notice Packet”) to the Class Members; (b) creating a static settlement website that will go live on the same date the Notice Packet is first mailed to the Class Members; (c) keeping track of any objections to and exclusions from the Settlement; (d) performing skip traces and remailing Notice Packets, Individual Settlement Shares, and Individual Private Attorneys General Act of 2004 (“PAGA”) Payments to Participating Class Members and PAGA Members, as applicable; (e) calculating any and all payroll tax deductions as required by law; (f) calculating each Class Member’s Individual Settlement Share and each PAGA Member’s Individual PAGA Payment in accordance with the Settlement; (g) mailing Individual Settlement Shares to Participating Class Members and Individual PAGA Payments to PAGA Members; (h) resolving any disputes regarding the Workweeks credited to each Class Member or PAGA Member; (i) remitting the portion of the PAGA Payment to the California Labor and Workforce Development Agency (“LWDA”); (j)



1 of Address Database (“NCOA”) to obtain current address information. This allowed CPT Group to  
2 update thirty-three (33) addresses.

3 7. On October 28, 2022, CPT Group mailed Notice Packets to two hundred ninety-nine  
4 (299) Class Members via first-class regular U.S. Mail using the most current mailing address  
5 information available. The Notice Packets informed Class Members the Response Deadline was  
6 December 12, 2022.

7 8. If, within thirty (30) calendar days of the mailing of the Notice Packet, a Notice  
8 Packet was returned with a forwarding address, then within five (5) calendar days of receiving the  
9 undeliverable Notice Packet, CPT Group forwarded the original Notice Packet to the updated  
10 address via first-class regular U.S. mail, indicating on the Notice Packet the date of such remailing.  
11 If, within thirty (30) calendar days of the mailing of the Notice Packet, a Notice Packet was  
12 returned as undeliverable without a forwarding address, then within five (5) calendar days of  
13 receiving the undeliverable Notice Packet, CPT Group promptly attempted to determine the correct  
14 address using a skip-trace search and performed a single remailing to any addresses located  
15 indicating the date of the remailing on the Notice Packet. Those Class Members who received a  
16 remailed Notice Packet had an additional ten (10) calendar days from the original Response  
17 Deadline to submit a request for exclusion, objection, or dispute.

18 9. As of the date of this signed declaration, fourteen (14) Notice Packets were returned  
19 to our office by the U.S. Postal Service, one (1) of which was provided a new address by the Post  
20 Office. Additionally, CPT Group managed to remail fourteen (14) of these Notice Packets by  
21 locating thirteen (13) new addresses via skip tracing and forwarding one (1) Notice Packet using the  
22 forwarding address. Ultimately, there are zero (0) undeliverable Notice Packets.

23 **REQUESTS FOR EXCLUSION, OBJECTIONS, AND DISPUTES**

24 10. As of the date of this signed declaration, CPT Group has not received any written  
25 disputes from Class Members.

26 11. As of the date of this signed declaration, CPT Group has not received any objections  
27 from Class Members.

28 12. As of the date of this signed declaration, CPT Group has not received any requests

1 for exclusion from Class Members.

2 **BREAKDOWN OF NET SETTLEMENT AMOUNT**

3 13. As of the date of this signed declaration, there are two hundred ninety-nine (299)  
4 Participating Class Members entitled to receive settlement payments, which represents a  
5 participation rate of one hundred percent (100%). Two hundred fifty-five (255) of the Class  
6 Members are also PAGA Members who will receive a portion of the PAGA Payment (\$6,250).  
7 Pursuant to the Settlement Agreement, the original Class Period was from August 31, 2016 through  
8 March 1, 2022. However, the Workweek Escalator listed in section V(L)(22) of the Settlement  
9 Agreement was triggered, and Defendant elected to end the Class Period on the date that is one (1)  
10 day before the date the number of workweeks hits 25,416, which is May 29, 2019.

11 14. Pursuant to the Settlement Agreement, the entire Net Settlement Amount was used  
12 to calculate the Individual Settlement Share for each Participating Class Member. The Net  
13 Settlement Amount was calculated as set forth below:

14	<b>Gross Settlement Amount</b>	<b>\$472,500.00</b>
15	Less Attorney Fee Award (Requested)	-\$157,500.00
16	Less Cost Award (Requested)	-\$15,623.55
17	Less Class Representative Enhancement Payment (Requested)	-\$7,500.00
18	Less Administration Costs	-\$9,500.00
19	<u>Less PAGA Payment</u>	<u>-\$25,000.00</u>
20	<b>Net Settlement Amount</b>	<b>\$257,376.45</b>

21 15. As of the date of this signed declaration, the *average* Individual Settlement Share to  
22 be paid is approximately \$860.79, and the *highest* Individual Settlement Share to be paid is about  
23 \$1,451.47, prior to the deduction of taxes.

24 16. As of the date of this signed declaration, Defendant's portion of employer payroll  
25 taxes that will be paid separate and apart from the Gross Settlement Amount is estimated at  
26 approximately \$7,747.03.


27 **ADMINISTRATION COSTS**

28 17. CPT Group's costs for services in connection with the administration of the  
Settlement, including fees incurred and anticipated future costs for completion of the  
administration, are \$9,500. CPT Group's work will continue with the calculation of the settlement

1 checks, issuing and mailing of those settlement checks, conducting the necessary tax reporting, and  
2 preparing declarations of distribution of funds. A true and correct copy of CPT Group's invoice for  
3 this action is attached hereto as **Exhibit 2**.

4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28

I declare under penalty of perjury under the laws of California the foregoing is true and correct. Executed this 14th day of December 2022 in Irvine, California.

  
\_\_\_\_\_  
Veronica Olivares

# **EXHIBIT 1**

SUPERIOR COURT OF CALIFORNIA, COUNTY OF ORANGE  
*Escobedo v. Ameripec, Inc.*

Case No. 30-2020-01170846-CU-OE-CXC

**NOTICE OF PROPOSED CLASS ACTION AND PAGA SETTLEMENT**

*A court authorized this notice. This is not a solicitation.  
This is not a lawsuit against you, and you are not being sued.*

*However, your legal rights are affected by whether you act or don't act.*

**TO: All persons employed as a non-exempt employee (whether hired directly or through a staffing agency or labor contractor) of Ameripec, Inc. for any portion of time between August 31, 2016, to May 29, 2019 (“Class Members”).**

The Superior Court of California, County of Orange has granted preliminary approval of a proposed settlement (“Settlement”) of the above-captioned action (the “Action”). Because your rights may be affected by this Settlement, it is important that you read this Notice of Class Action and PAGA Settlement (“Notice”) carefully. The purpose of this Notice is to provide a brief description of the claims alleged in the Action, the key terms of the Settlement, and your rights and options with respect to the Settlement.

**YOU MAY BE ENTITLED TO MONEY UNDER THE PROPOSED SETTLEMENT. PLEASE READ THIS NOTICE CAREFULLY; IT INFORMS YOU ABOUT YOUR LEGAL RIGHTS.**

***1. Why Have I Received This Notice?***

A proposed settlement has been reached in a lawsuit that may affect your rights.

This lawsuit is against Ameripec, Inc. This notice calls Ameripec, Inc. the “Defendant.” Adrian Escobedo (“Plaintiff”) is a Class Member who used to work for Defendant. Plaintiff filed this lawsuit.

You are receiving this notice because Defendant’s records indicate that you worked for Defendant as a non-exempt employee in California for some time between August 31, 2016, and May 29, 2019 (“Class Period”). This means you are a potential Class Member, and you have a right to know about the proposed Settlement.

In addition, you are also a PAGA Member if you are currently or were formerly employed as a non-exempt employee (whether hired directly or through a staffing agency or labor contractor) of Defendant who worked for Defendant within California at any time during the period from August 31, 2019, to March 1, 2022 (“PAGA Period”).

This notice explains the lawsuit, the proposed Settlement, your legal rights, what payments may be available, and how to get them.

***2. What Is This Case About?***

On November 18, 2020, Todd Martin initiated this case by filing a representative PAGA action. Plaintiff filed a First Amended Complaint on behalf of himself and other Class Members on April 14, 2022, at substituted Plaintiff for Todd Martin as the plaintiff and class representative. Plaintiff’s First Amended Complaint alleged that Defendant violated California law by:

- (1) Failing to pay minimum wage;
- (2) Failing to pay overtime wages;



- (3) Failing to provide legally required meal periods;
- (4) Failing to provide legally required rest periods;
- (5) Failing to timely pay wages during employment;
- (6) Failing to timely pay wages upon separation of employment;
- (7) Failing to provide accurate wage statements;
- (8) Failing to reimburse necessary business-related expenses; and
- (9) Enforcement of Labor Code § 2698 *et seq.* (“PAGA”)

Plaintiff sought unpaid wages, interest, and statutory and civil penalties, as well as attorneys’ fees and costs. Defendant denies each and every one of Plaintiff’s allegations and believes that it has treated, and continues to treat, Class Members in accordance with applicable laws at all times. The Court has not made any decision on whether the claims in this lawsuit have merit.

### **3. What Is a Class Action?**

A class action lawsuit is a legal proceeding where one or more persons sue not just for themselves, but for other people who have similar claims (forming a “class” or group of people).

### **4. Background of Settlement**

The claims in this case are contested. Defendant denies that it committed any wrongdoing. Plaintiff’s lawyers have received sufficient information from Defendant and reached a settlement with Defendant after extensive arm’s-length negotiations.

Plaintiff and his lawyers believe the settlement is in the best interests of the Class Members considering the uncertain outcome, and the risks, costs and time involved in further litigation, trial, and possible appeals.

### **5. What Are the Terms of the Proposed Settlement?**

Defendant has agreed to pay a total of \$472,500.00 (the “Gross Settlement Amount”) to settle this case. This money will be divided among all Class Members and PAGA Members. It will also be used to pay for Plaintiff’s lawyers’ fees and costs of litigation, a payment to the State of California Labor Workforce Development Agency for its share of penalties under the Private Attorneys’ General Act, payments to the Plaintiff for his service to the Class, and payments to the Settlement Administrator for calculating and distributing payments.

### **6. How Much Will My Settlement Payment Be?**

If you are a Class Member, your share of the Gross Settlement Amount will be determined by comparing the number of weeks you worked as an hourly-paid, non-exempt employee of Defendant to the total number of weeks worked by all members of the Class. If you are also a PAGA Member, your settlement of the PAGA portion of the Gross Settlement Amount will be determined by comparing the number of pay periods you worked as an hourly-paid, non-exempt employee of Defendant to the total number of pay periods worked by all PAGA Members. Specifically, the settlement provides for a PAGA Payment of \$25,000, seventy-five percent (75%) of which (\$18,750) will be paid to the California Labor and Workforce Development Agency (“LWDA”) and twenty-five percent (25%) of which (\$6,250) shall be distributed among the PAGA Members.

More detail on the formula for determining each Class Member or PAGA Member’s share has been provided to the Court and can be obtained from Class Counsel.

Based on Defendant’s records, you worked «WorkWeeks» workweeks during the Class Period and «PAGAPayPeriods» pay periods during the PAGA Period.

Based on this data, your *estimated* Individual Settlement Share as Class Member is «SettAmt» and *estimated* Individual PAGA Payment as a PAGA Member is «PAGAAmt» This is just an estimate. Your final share will be determined by the Settlement Administrator.

Twenty percent (20%) of your Individual Settlement Share as a Class Member will be treated as unpaid wages. The wages portion of your Individual Settlement Share as a Class Member will be subject to all tax withholdings customarily made from an employee’s wages and all other authorized and required withholdings and will be reported on an IRS Form W-2. Eighty percent (80%) of your Individual Settlement Share will be treated as penalties and interest. The penalties and interest portion of your Individual Settlement Share will be subject to all authorized and required withholdings other than the tax withholdings customarily made from employees’ wages and will be paid pursuant to an IRS Form 1099.

One hundred percent (100%) of your payment as a PAGA Member will be considered penalties, and you will be issued an IRS Form 1099 if your payment exceeds \$600.00. You are responsible for paying any federal, state, or local taxes owed because of this payment.

**7. When Will I Receive My Payment and What Do I Have To Do?**

Class Members who do not opt out, and all PAGA Members, will receive payments within 60 days after final court approval of the settlement and after all rights to appeal or review are exhausted or any appeal or review has been resolved in favor of the settlement. You must cash your check within 180 days of when the check is issued. The check will be void after 180 days, and the settlement provides that money will be redistributed.

**8. What if I Dispute the Information on My Workweeks?**

If you believe the information shown above regarding your workweeks is incorrect, you may challenge it with any documents or other supporting evidence sent to the Settlement Administrator. Any challenge must be postmarked by no later than December 12, 2022.

The Settlement Administrator will presume that Defendant’s records are correct but may change your calculations after considering your evidence. The Settlement Administrator will evaluate the evidence submitted by the Class Member and make a recommendation to the Parties as to which figures should be applied. If the Parties disagree with the Settlement Administrator’s recommendation, the dispute will be presented to the Court for determination. The Court will make the final decision on disputes.

**9. What Are My Legal Rights and Options Under the Settlement?**

<p><b>Do Nothing</b></p>	<p>If you do nothing, you will receive a payment for your individual settlement share under the settlement if the Court finally approves the settlement. You will release all claims covered by the settlement. You do not have to do anything to receive a payment.</p>
<p><b>Exclude Yourself or “Opt Out”</b></p>	<p>If you “opt out,” you will NOT receive any money and you will not release your claims against Defendant. To request to be excluded from the settlement, you <u>must</u> mail a written, signed request to be excluded from the settlement to the Settlement Administrator, at the address below, on or before December 12, 2022. Any request for exclusion not postmarked on or before December 12, 2022, will be void unless the Court agrees to review the late exclusion. If you submit both a written request for exclusion and written objection to the Settlement Administrator prior to December 12, 2022, the Settlement Administrator will first contact you to determine if you intended to submit only the written request for exclusion or the written objection. If the Settlement Administrator is unable to contact you within ten (10) calendar days of receiving both the written request for exclusion and written objection or you fail to respond to the Settlement Administrator within ten (10) calendar days of being contacted, then only the written request for exclusion will be deemed valid. Your written objection will be invalid, and you will no longer be considered a member of the Class, will not receive your Individual Settlement Share, and will not be bound by the Released Claims.</p>

<p><b>Object to the Settlement</b></p>	<p>If you don't think the Settlement is fair, you can object to the Settlement and tell the Court that you don't agree with the Settlement or some part of it. The Court will consider your views. To object, you must send a letter, which you sign, saying that you object to the settlement in <i>Escobedo v. Ameripec, Inc.</i> (Case No. 30-2020-01170846-CU-OE-CXC). Be sure to include the case names and case numbers (as shown in the preceding sentence), your name, the last four digits of your Social Security Number and/or your Defendant employee ID number, your address, the specific reasons you object to the terms of the Settlement, and your signature. Mail the objection to the address listed below postmarked on or before December 12, 2022. Even if you do not submit a written objection to the Settlement Administrator, you can still object to the Settlement by simply appearing at the Final Approval Hearing.</p>
<p><b>For PAGA Members, or those Class Members who also Receive a PAGA Settlement</b></p>	<p>You do not have the right to request exclusion from, or opt out of, the PAGA portion of the proposed Settlement. If the Court grants final approval of the Settlement, the Settlement Administrator will mail you your Individual PAGA Payment check, and you will give up the right to sue the Released Parties, including Defendant, for the PAGA Released Claims as defined below. PAGA Members who opt out of the class portion of the proposed Settlement will still be mailed their individual PAGA Payment checks and will give up the right to sue the Released Parties for the PAGA Released Claims.</p>

**10. What if I have questions?**

If you have questions, please contact the lawyers for the Class Members or the Settlement Administrator. The Plaintiff's and Class Members' lawyers are:

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

DO NOT CONTACT THE COURT OR THE ATTORNEYS FOR DEFENDANT FOR INFORMATION REGARDING THE SETTLEMENT OR THE CLAIM PROCESS.

**11. Who Is the Settlement Administrator?**

The Settlement Administrator, CPT Group, Inc., is a company hired by the Plaintiff and Defendant to administer the settlement. The Settlement Administrator's contact information is:

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

The Settlement Administrator's duties include processing challenges, objections, and exclusions, making payments to the Class Members, and getting answers to any questions you may have. The costs of administering the settlement, via a "not to exceed" quote are approximately \$9,500.00. This amount will be deducted from the Gross Settlement Amount for the Settlement Administrator's rendered services.

**12. How Will the Lawyers and the Representatives for the Class Be Paid?**

The lawyers for Plaintiff will request Court approval for payment of attorneys' fees of up to 35% (\$165,375.00) of the total Gross Settlement Amount, plus reimbursement of actual litigation costs up to \$20,000.00, to be proven at the time of the final approval hearing. The Court decides whether or not to award attorneys' fees or costs. The attorneys' fees are for legal services provided, and to be provided, to Plaintiff and the Class.

The lawyers for Plaintiff will also ask the Court to approve a Class Representative Enhancement Payment of \$7,500.00 to Plaintiff for his time and willingness to accept the risks of bringing this case. This award would be in addition to the amount Plaintiff is owed under the settlement as a Class Member and/or PAGA Member.

**13. Notice of Hearing on Final Approval and Objections to Class Action Settlement.**

A Final Fairness Hearing will be held before the Honorable Peter Wilson on January 19, 2023, at 2:00 p.m. in Department CX-102 of the Orange County Superior Court, Civil Complex Center, located at 751 W. Santa Ana Blvd., Santa Ana, CA 92701 to determine whether the proposed settlement is fair, reasonable, and adequate. The hearing may be continued without further notice.

You do not need to appear at this hearing unless you wish to object to the settlement. If you have sent a written objection, you may appear at the hearing if you choose to do so.

**14. What Is Being Released as Part of the Settlement?**

If the Court approves the proposed Settlement, the Class Members who have not opted out will fully release Defendant from liability for all claims, debts, liabilities, demands, actions, or causes of action under state, federal or local law, whether statutory, common law or administrative, pleaded in the First Amended Complaint in the Action or arising out of or reasonably related to the factual allegations in the First Amended Complaint, including, but not limited to, claims for failure to pay earned wages, failure to pay minimum wage, failure to pay overtime compensation, failure to provide meal breaks, failure to provide rest breaks, failure to pay meal period premium wages, failure to pay rest period premium wages, failure to provide accurate wage statements, failure to timely pay final wages during employment and at separation, failure to maintain accurate payroll records, failure to reimburse business-related expenses, unfair competition or business practices, any and all claims under PAGA, and any all claims for associated penalties, whether civil or statutory in nature, interest, attorneys' fees and costs, or any other associated damages, and all other alleged violations of the California Labor Code and Business and Professions Code section 17200, et seq., and all other claims and allegations alleged in or which could have been alleged in the Action based on the facts and allegations pled in the First Amended Complaint. Without limiting the foregoing, the Released Claims include those arising under California Labor Code sections 201, 202, 203, 204, 218.5, 221, 226, 226.3, 226.7, 510, 512, 558, 1174, 1194, 1197, 1197.1, 1198, 2800, 2802, 2698 et seq., 2699 et seq., and/or those arising under Industrial Welfare Commission Wage Orders, PAGA, California Code of Regulations, title 8, Section 11050; the California Civil Code Sections 3287, 3289, and 3294; and California Code of Civil Procedure section 1021.5. The Released Claims excludes the release of claims not permitted by law ("Released Claims"). The time frame of the Released Claims shall be the time period from August 31, 2016, to May 29, 2019.

Class Members who do not opt out will be bound by the Released Claims against Defendant and each and all of its past, present, and future parent companies, subsidiaries, affiliates, and their respective shareholders, members, owners, partners, representatives, fiduciaries, agents (including, without limitation, any investment bankers, accountants, insurers, reinsurers, attorneys, trustees, equity sponsors, joint employers, alter-egos, joint venturers, auditors, consultants, and any past, present, or future officers, directors, and employees), and each and all of them, and each and all of their predecessors, successors, heirs, and assigns, and any individual or entity which could be jointly liable with Defendant, or any of them ("Released Parties").

In addition, if the Court approves the proposed Settlement, PAGA Members will fully release Defendant from liability for any and all causes of action for civil penalties pursuant to the Private Attorneys General Act of 2004 (Labor Code section 2698, et seq.) that were alleged or which could have been alleged in the Action based on the facts and allegations pleaded in the First Amended Complaint in the Action and/or the LWDA notice letter, including all claims for civil penalties based upon or arising out of Defendant's alleged failure to pay earned wages, failure to pay minimum wage, failure to pay overtime compensation, failure to provide meal breaks, failure to provide rest breaks, failure to pay meal period premium wages,

failure to pay rest period premium wages, failure to provide accurate wage statements, failure to timely pay final wages during employment and at separation, failure to maintain accurate payroll records, failure to reimburse business-related expenses, and claims for civil penalties arising under or based upon alleged violations of California Labor Code sections 201, 202, 203, 204, 218.5, 221, 226, 226.3, 226.7, 510, 512, 558, 1174, 1194, 1197, 1197.1, 1198, 2800, 2802, 2698 et seq., 2699 et seq., and/or those arising under applicable Industrial Welfare Commission Wage Orders (“PAGA Released Claims”). The time frame of the PAGA Released Claims shall be the time period from August 31, 2019, to March 1, 2022. PAGA Members will be bound by the PAGA Released Claims against the Released Parties regardless of whether they opt out. Moreover, PAGA Members who do not opt out will be bound by the Released Claims against the Released Parties.

#### ***15. Can I Be Retaliated Against for Participating in the Settlement?***

The law prohibits Defendant from retaliating against employees for exercising their rights under the law. Therefore, Defendant cannot and will not fire you, demote you, harass you, classify you as ineligible for rehire, or retaliate against you in any other way because you choose to participate, or not participate, in the settlement, in whole or in part.

#### ***16. Getting More Information about the Settlement***

This Notice contains a summary of the basic terms of the settlement. For the precise terms, you may review the Settlement Agreement at [www.cptgroupcaseinfo.com/ameripeccsettlement](http://www.cptgroupcaseinfo.com/ameripeccsettlement). The pleadings and other records in this litigation, including the Settlement Agreement, may be examined online on the Orange County Superior Court’s Case Portal at <https://courtindex.occourts.org/>, using Case No. 30-2020-01170846-CU-OE-CXC. You may also contact the Settlement Administrator by phone at 1-888-895-0884 and Class Counsel at the numbers listed above.

#### **IMPORTANT:**

- 1. If you move or change your address, send the Settlement Administrator your new address. It is your responsibility to keep a current address on file with the Settlement Administrator to ensure receipt of your Settlement Payment.**
- 2. It is strongly recommended that you keep a copy of any challenge, request for exclusion and/or objection that you submit, and proof of timely mailing, until after the Final Approval hearing.**

**ELECTION NOT TO PARTICIPATE IN (“OPT OUT” FROM) SETTLEMENT**

Superior Court of California, County of Orange

*Escobedo v. Ameripec, Inc.*

Case No. 30-2020-01170846-CU-OE-CXC

**DO NOT SIGN OR SEND THIS DOCUMENT UNLESS YOU WISH TO EXCLUDE YOURSELF FROM THE CLASS ACTION SETTLEMENT.**

**THIS DOCUMENT MUST BE POSTMARKED NO LATER THAN DECEMBER 12, 2022. IT MUST BE SENT VIA REGULAR U.S. MAIL.**

PLEASE MAIL THIS EXCLUSION FORM VIA REGULAR U.S. MAIL TO:

**ESCOBEDO V. AMERIPEC, INC.  
C/O CPT GROUP, INC.  
50 CORPORATE PARK  
IRVINE, CALIFORNIA, 92606**

You are a Class Member if you are currently employed or were formerly employed as a non-exempt employee (whether hired directly or through a staffing agency or labor contractor) of Ameripec, Inc. who worked for Ameripec, Inc. within California for any portion of time between from August 31, 2016, and May 29, 2019 (“Class Period”). By signing and mailing this document to the Settlement Administrator at the address above, you are deciding to exclude yourself from the Class and deciding not to participate in the class portion of the proposed Settlement of the action entitled *Escobedo v. Ameripec, Inc.* However, PAGA Members may not exclude themselves from the PAGA portion of the proposed settlement.

If I submit both this Election Not to Participate In (“Opt Out” From) Settlement (“Exclusion Form”) and written objection to the Settlement Administrator prior to **DECEMBER 12, 2022**, the Settlement Administrator will first contact me to determine if I intended to submit only the Exclusion Form or the written objection. If the Settlement Administrator is unable to contact me within ten (10) calendar days of receiving both the Exclusion Form and written objection or I fail to respond to the Settlement Administrator within ten (10) calendar days of being contacted, then only the Exclusion Form will be deemed valid. In other words, I will no longer be bound by the Settlement, will not receive my Individual Settlement Share, and will not release any claims I have during the Class Period.

**IT IS MY DECISION NOT TO PARTICIPATE IN THE CLASS PORTION OF THE SETTLEMENT. I UNDERSTAND THAT BY EXCLUDING MYSELF, I WILL NOT RECEIVE AN INDIVIDUAL SETTLEMENT SHARE AND ANY CLAIMS I HAVE DURING THE CLASS PERIOD WILL NOT BE RELEASED. However, if I am a PAGA Member and qualify for an Individual PAGA Payment, I will be mailed a check for my Individual PAGA Payment regardless of whether I exclude myself from the class portion of the proposed Settlement, and I will release the PAGA Released Claims.**

Dated: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
*(Signature)*

\_\_\_\_\_  
*(Last four digits of Social Security number)*

\_\_\_\_\_  
*(Type or print name and former name(s))*

\_\_\_\_\_  
*(Telephone Number)*

\_\_\_\_\_  
*(Address)*

\_\_\_\_\_  
*(Address continued)*

Questions? Call the Settlement Administrator toll free at 1-888-895-0884

## 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 «PAGAPayPeriods» 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?**

<b>Hacer Nada</b>	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.
<b>Excluirse u “Optar por Salir”</b>	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.

<p><b>Objetar al Acuerdo</b></p>	<p>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.</p>
<p><b>Para los Miembros de PAGA, o aquellos Miembros de la Clase que también reciben un Acuerdo de PAGA</b></p>	<p>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.</p>

### **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

4

¿Preguntas? Llame al Administrador del Acuerdo gratuitamente al 1-888-895-0884  
[www.cptgroupcaseinfo.com/ameripeecsettlement](http://www.cptgroupcaseinfo.com/ameripeecsettlement)

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](http://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**

**ELECCIÓN DE NO PARTICIPAR EN EL ACUERDO (“FORMA DE OPTAR POR NO PARTICIPAR”)**

Corte Superior de California, Condado de Orange

*Escobedo v. Ameripec, Inc.*

Caso No. 30-2020-01170846-CU-OE-CXC

**NO FIRME NI ENVÍE ESTE DOCUMENTO A MENOS DE QUE DESEE EXCLUIRSE DEL ACUERDO DE LA DEMANDA COLECTIVA.**

**ESTE DOCUMENTO DEBE TENER EL SELLO POSTAL A NO MÁS TARDAR EL 12 DICIEMBRE 2022. DEBE SER ENVIADO POR CORREO REGULAR DE LOS ESTADOS UNIDOS.**

POR FAVOR ENVÍE POR CORREO REGULAR DE LOS ESTADOS UNIDOS A:

**ESCOBEDO V. AMERIPEC, INC.  
C/O CPT GROUP, INC.  
50 CORPORATE PARK  
IRVINE, CALIFORNIA, 92606**

Usted es un Miembro de la Clase si actualmente está empleado o estuvo empleado como empleado no exento (ya sea contratado directamente o a través de una agencia de personal o contratista laboral) de Ameripec, Inc. que trabajó para Ameripec, Inc. dentro de California durante cualquier porción de tiempo entre el 31 de agosto del 2016 y el 29 de mayo del 2019 (“Período de la Clase”). Al firmar y enviar este documento al Administrador del Acuerdo a la dirección que se indica anteriormente, usted decide excluirse de la Clase y decide no participar en la parte de la clase del Acuerdo propuesto de la demanda titulada *Escobedo v. Ameripec, Inc.* Sin embargo, los miembros de PAGA no pueden excluirse de la parte de PAGA del acuerdo propuesto.

Si presento tanto esta Elección de no participar en el Acuerdo ("Forma de Optar por No Participar ") (“Forma de Exclusión”) como una objeción por escrito al Administrador del Acuerdo antes de **12 DICIEMBRE 2022**, el Administrador del Acuerdo se comunicará conmigo primero para determinar si yo tenía la intención de presentar solamente la Forma de Exclusión o la objeción escrita. Si el Administrador del Acuerdo no se puede comunicar conmigo dentro de diez (10) días naturales después de recibir ambas la Forma de Exclusión y la objeción escrita o no respondo al Administrador del Acuerdo dentro diez (10) días naturales de ser contactado, entonces sólo se considerará válida la Forma de Exclusión. En otras palabras, ya no estaré obligado por el Acuerdo, no recibiré mi Parte Individual del Acuerdo y no liberaré cualquier reclamo que tenga durante el Período de la Clase.

**ES MI DECISIÓN NO PARTICIPAR EN LA PARTE DEL ACUERDO DE LA CLASE. ENTIENDO QUE AL EXCLUIRME, NO RECIBIRÉ UNA PARTE INDIVIDUAL DEL ACUERDO Y NO SE LIBERARÁ NINGÚN RECLAMO QUE TENGA DURANTE EL PERÍODO DE LA CLASE. Sin embargo, si soy miembro de PAGA y cumpla con los requisitos para recibir un Pago Individual de PAGA, se me enviará por correo un cheque por mi Pago Individual de PAGA, sin importar si me excluyo de la parte de la clase del Acuerdo propuesto, y liberaré los Reclamos Liberados de PAGA.**

Fecha: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
*(Firma)*

\_\_\_\_\_  
*(Últimos cuatro dígitos del número de Seguro Social)*

\_\_\_\_\_  
*(Escriba a máquina o con letra de imprenta el nombre y los apellidos anteriores)*

\_\_\_\_\_  
*(Número de Teléfono)*

\_\_\_\_\_  
*(Dirección)*

\_\_\_\_\_  
*(Dirección continuada)*

# **EXHIBIT 2**



[www.cptgroup.com](http://www.cptgroup.com)

Contact Name: Timothy N. Phillips, Jr.

Randi Martz

**Corporate Headquarters**

50 Corporate Park, Irvine CA 92606

[Tim@cptgroup.com](mailto:Tim@cptgroup.com)

Main Number: (800) 542-0900

Direct Number: (818) 415-2703

Fax Number: (949) 428-1074

**Escobedo v. Ameripeec, Inc.**

**All-In Settlement**

Class Members: 299

Opt-Out Rate: 0.0%

Opt-Outs Received: 0

Postage Total: \$531.67

Grand Total: \$14,460.48

**DISCOUNTED FLAT FEE: \$9,500.00**

**Case Setup**

Case Setup / Data Management / Create a Unified Mailing List / TFN Establish & Setup / Static Website / Spanish

Administrative Tasks:	Unit Price	Pieces/Hours	Cost Estimate
Project Manager	\$95.00	3	\$285.00
System Programming/Data Base Setup	\$150.00	3	\$450.00
Toll-Free Number Establish/Setup	\$150.00	2	\$300.00
Static Website	\$500.00	1	\$500.00
Spanish Translation	\$1,200.00	1	\$1,200.00
<b>Total</b>			<b>\$2,735.00</b>

**Notification Procedures**

National Change of Address (NCOA) / Notice & Opt-Out Form in English & Spanish / Postage (up to 2 oz.)

Administrative Tasks:	Unit Price	Pieces/Hours	Cost Estimate
NCOA	\$150.00	1	\$150.00
Project Manager-Opt-Out/Notice Format	\$95.00	2	\$190.00
Merged Data	\$0.50	299	\$149.50
Mailing of Notice Pack	\$1.50	299	\$448.50
Estimated Postage (up to 2 oz.)	\$0.78	299	\$233.22
<b>Total</b>			<b>\$1,171.22</b>

**Returned Mail**

Notices Returned as Undeliverable / Skip Traces / Remail Notice Packets / Postage

Administrative Tasks:	Unit Price	Pieces/Hours	Cost Estimate
Update Undeliverable	\$0.50	0	\$0.00
Skip Traces	\$1.25	13	\$16.25
Remail Packs	\$2.00	14	\$28.00
Estimated Postage (up to 1 oz.)	\$0.78	14	\$10.92
Clerical Staff	\$60.00	0	\$0.00
<b>Total</b>			<b>\$55.17</b>

**Opt-Out Processing**

Process Opt-Outs, Deficiencies & Other Requests from Class Members / Call Center Support

Administrative Tasks:	Unit Price	Pieces/Hours	Cost Estimate
Programming of Opt-Out Data Base	\$150.00	4	\$600.00
Opt-Out Processing	\$10.00	0	\$0.00
Clerical Staff	\$60.00	0	\$0.00
Deficiency/Dispute Letters	\$20.00	0	\$0.00
Estimated Postage (up to 1 oz.)	\$0.58	0	\$0.00
Project Manager	\$95.00	0	\$0.00
Call Center Support	\$3.00	15	\$45.00
<b>Total</b>			<b>\$645.00</b>

**SSN Verification**

**Verify SSN for Validity with IRS / IRS Backup Withholdings**

<b>Administrative Tasks:</b>	<b>Unit Price</b>	<b>Pieces/Hours</b>	<b>Cost Estimate</b>
Programming for SSN Selection	\$150.00	1	\$150.00
Project Manager	\$95.00	3	\$285.00
SSN Verification	\$0.20	299	\$59.80
<b>Total</b>			<b>\$494.80</b>

## Disbursement

**Calculations / Data Management / Create & Manage QSF / Print & Mail Checks, 1099/W-2 / Check Reminder Postcard**

<b>Administrative Tasks:</b>	<b>Unit Price</b>	<b>Pieces/Hours</b>	<b>Cost Estimate</b>
Programming Database-Calculate Totals	\$150.00	3	\$450.00
Project Supervisor Review of Distribution	\$150.00	3	\$450.00
Project Manager-Correspond w/Attorney	\$95.00	2	\$190.00
Obtain EIN, Setup QSF/Bank Account	\$150.00	3	\$450.00
Programming/Setup & Printing of Checks	\$150.00	3	\$450.00
Print Mail Checks, W-2/1099 (8x10 sheet)	\$2.50	299	\$747.50
Estimated Postage (up to 1 oz.)	\$0.58	299	\$173.42
Check Reminder Postcard	\$0.30	194	\$58.31
Postage for Reminder Postcard	\$0.40	194	\$77.74
<b>Total</b>			<b>\$3,046.97</b>

## Post-Disbursement & Tax Reporting

**Account Recons / Skip Trace / Reissue Checks / Annual Tax Reporting / Final Reporting & Declaration**

<b>Administrative Tasks:</b>	<b>Unit Price</b>	<b>Pieces/Hours</b>	<b>Cost Estimate</b>
Re-Issue Checks as Required	\$5.00	3	\$15.00
Project Supervisor -Account Recons	\$150.00	6	\$900.00
Skip Trace	\$1.25	24	\$30.00
Remail Undeliverable Checks	\$2.50	24	\$60.00
Estimated Postage (up to 1 oz.)	\$0.58	27	\$15.66
Project Supervisor-Reconcile Uncashed Chk	\$150.00	1	\$150.00
Programming- Final Reports	\$150.00	2	\$300.00
Project Manager - Acnt Files Sent to Atty	\$150.00	2	\$300.00
Project Supervisor - Final Declaration	\$150.00	2	\$300.00
CA Tax Preparation	\$600.00	1	\$600.00
Annual Tax Reporting to IRS*	\$1,000.00	1	\$1,000.00
QSF Annual Tax Reporting	\$500.00	1	\$500.00
<b>Total</b>			<b>\$4,170.66</b>

## Escheat Processing

**Escheatment Processing to the State Controller Unclaimed Property Division / Uncashed Check Rate 21%**

<b>Administrative Tasks:</b>	<b>Unit Price</b>	<b>Pieces/Hours</b>	<b>Cost Estimate</b>
UPEnterprise Reporting Services	\$0.15	63	\$9.45
Project Manager - Fall Reporting	\$95.00	2	\$190.00
Project Supervisor-Fall Reporting	\$150.00	1	\$150.00
Certified Mail Report to SCO	\$8.53	1	\$8.53
Check Reissues - Winter/Spring QTR	\$5.00	6	\$31.50
Estimated Postage (up to 1 oz.) for Reissue	\$0.58	6	\$3.65
Project Manager - June Remittance	\$95.00	2	\$190.00
Project Supervisor- June Remittance	\$150.00	1	\$150.00
Certified Mail Report to SCO	\$8.53	1	\$8.53
Add'l Account Recons	\$150.00	6	\$900.00
Add'l QSF Annual Tax Reporting	\$500.00	1	\$500.00
<b>Total</b>			<b>\$2,141.66</b>

**Grand Total: \$14,460.48**