

AVISO DE ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA

Wilson v. American First Credit Union

Corte Superior del Estado de California para el Condado de Orange, Caso No. 30-2024-01391465-CU-OE-CXC

Usted no está siendo demandado. Este es un aviso aprobado por la Corte que afecta sus derechos. Por favor, léalo cuidadosamente.

El propósito de este Aviso es de informarle de un acuerdo propuesto (el “Acuerdo”) que ha sido alcanzado en una demanda colectiva y representativa que está pendiente en la Corte Superior para el Condado de Orange. La demanda fue presentada por una exempleada, Dorsha Wilson (la “Demandante”) en contra de American First Credit Union (el “Demandado”) (colectivamente, la Demandante y el Demandado se refieren dentro de la presente como las “Partes”), titulada *Wilson v. American First Credit Union*, Caso de la Corte Superior del Condado de Orange No. 30-2024-01391465-CU-OE-CXC (la “Demanda”).

En la Demanda, la Demandante busca representar a: (1) todos los empleados y exempleados pagados por hora o no exentos quienes trabajaron para el Demandado en el Estado de California en cualquier momento durante el periodo desde el 3 de Abril del 2020 hasta el 11 de Mayo del 2025 (los “Miembros del Grupo”); y (2) todos los empleados y exempleados pagados por hora o no exentos quienes trabajaron para el Demandado en el Estado de California en cualquier momento durante el periodo desde el 3 de Abril del 2023 hasta el 11 de Mayo del 2025 (los “Miembros bajo la PAGA”).

El Acuerdo propuesto tiene dos partes principales: (1) un “Acuerdo Colectivo” que requiere que el Demandado financie los Pagos Individuales del Acuerdo, y (2) un “Acuerdo bajo la PAGA” que requiere que el Demandado financie los Pagos Individuales bajo la PAGA y pagar penalidades a la Agencia de Trabajo y Fuerza Laboral de California (la “LWDA” por sus siglas en inglés de “Labor and Workforce Development Agency”).

La Corte otorgó aprobación preliminar del acuerdo de las Partes el 6 de Marzo del 2026, y ha programado una audiencia para el 20 de Agosto del 2026 a las 2:00 p.m. (la “Audiencia de Aprobación Final”) para determinar si debe otorgar o no aprobación final del Acuerdo. **Sus derechos legales pueden ser afectados y usted tiene una elección que tomar en este momento.**

1. ¿CUÁLES SON MIS OPCIONES?

HACER NADA	Recibir un Pago Individual del Acuerdo y un Pago Individual bajo la PAGA (si es elegible). Al hacer nada, usted recibirá un Pago Individual del Acuerdo y, si es elegible, un Pago Individual bajo la PAGA. Sin embargo, usted exonerará el derecho de afirmar todos los Reclamos Exonerados del Grupo (consulte la Sección 8 a continuación) en contra del Demandado y las demás Partes Exoneradas.
EXCLUIRSE DEL ACUERDO COLECTIVO	Excluirse del Acuerdo Colectivo y No Recibir el Pago Individual del Acuerdo. Si es elegible, usted siempre recibirá un Pago Individual bajo la PAGA porque usted no puede excluirse del Acuerdo bajo la PAGA. Usted puede optar por retirarse del Acuerdo Colectivo al presentar una Solicitud para Exclusión firmada (consulte la Sección 9(B) a continuación) que se debe enviar a no más tardar el 26 de mayo del 2026. Si usted presenta una Solicitud para Exclusión válida y oportunamente, usted no recibirá algún pago del Acuerdo Colectivo y usted no estará sujeto por la exoneración de los reclamos exonerados brindados bajo el Acuerdo. Usted no puede optar por retirarse del Acuerdo bajo la PAGA. El Demandado debe pagar los Pagos Individuales bajo la PAGA a todos los Miembros bajo la PAGA y quienes deben renunciar a sus derechos de perseguir los Reclamos Exonerados bajo la PAGA (consulte la Sección 8 a continuación).
OBJETAR AL ACUERDO COLECTIVO	Objetar al Acuerdo Colectivo. Si usted elige participar en el Acuerdo Colectivo, usted puede presentar una objeción sobre el Acuerdo Colectivo. Para objetar, usted puede presentar una objeción (consulte la Sección 9(C) a continuación) al Administrador del Acuerdo a no más tardar el 26 de mayo del 2026, o usted puede comparecer en la Audiencia de Aprobación Final y declarar cualquier objeción sobre el Acuerdo Colectivo. Si la Corte anula su objeción, usted recibirá un Pago Individual del Acuerdo y usted exonerará el derecho de afirmar todos los Reclamos Exonerados del Grupo

	(consulte la Sección 8 a continuación) en contra del Demandado y las demás Partes exoneradas.
IMPUGNAR EL CÁLCULO DE SUS SEMANAS DE TRABAJO/ PERIODOS DE PAGO	Usted puede Impugnar el Cálculo de Sus Semanas de Trabajo/Periodos de Pago. El monto de su Pago Individual del Acuerdo y el Pago Individual bajo la PAGA (de haber alguno) depende de cuántas Semanas de Trabajo y cuántos Periodos de Pago usted trabajó durante el Periodo del Grupo y el Periodo bajo la PAGA, respectivamente. El número de Semanas de Trabajo del Periodo del Grupo y Periodos de Pago bajo la PAGA que usted trabajó según los registros del Demandado se establecen en la Sección 6. Si usted desea disputar las Semanas de Trabajo y/o Periodos de Pago acreditados a usted en este Aviso, usted debe presentar una impugnación al Administrador del Acuerdo a no más tardar el 26 de mayo del 2026 tal como se describe en la Sección 6.

2. ¿POR QUÉ RECIBÍ ESTE AVISO?

Los registros del Demandado muestran que usted estuvo empleado por el Demandado en California en algún momento durante el periodo desde el 3 de Abril del 2020 hasta el 11 de Mayo del 2025 (el “Periodo del Grupo”). La Corte ha autorizado este aviso porque usted tiene el derecho de conocer sobre el Acuerdo y sus opciones antes de que la Corte decida si aprobarlo o no. Este aviso explica de qué se trata la Demanda, los términos del Acuerdo y sus derechos.

3. ¿DE QUÉ SE TRATA ESTA DEMANDA?

El 3 de Abril del 2024, la Demandante presentó un Reclamo de Demanda Colectiva por Daños en la Corte Superior para el Condado de Orange. El 20 de Abril del 2025, la Demandante brindó un aviso escrito a la LWDA y al Demandado de las disposiciones específicas del Código de Trabajo de California que ella contiene fueron violadas (el “Aviso bajo la PAGA”). El 14 de Julio del 2025, la Demandante presentó el Primer Reclamo Enmendado de Acción Colectiva y Ejecución Bajo la Ley General de Abogados Privados, Código de Trabajo de California § 2698, y siguientes (el “Reclamo Operativo”). La Demandante alegó que el Demandado falló en pagar todos los salarios adeudados, incluyendo salarios por horas extra, primas por periodos de comida, primas por periodos de descanso y salarios mínimo; falló en pagar oportunamente los salarios durante el empleo y tras terminación de empleo; falló en emitir estados de cuenta de salarios bajo ley; falló en mantener registros de nómina de pago precisos; falló en reembolsar todos los gastos de negocios necesarios; realizó prácticas de negocios desleales y adeudó penalidades en cumplimiento con la Ley General de Abogados Privados del 2004 del Código de Trabajo de California, Código de Trabajo de California §§ 2698, y siguientes (la “PAGA”, por sus siglas en inglés de “Private Attorneys General Act”). En el Reclamo Operativo, la Demandante busca representar a todos los empleados y ex empleados no exentos y/o pagados por hora quienes trabajaron para el Demandado en el Estado de California en cualquier momento durante el Periodo del Grupo.

El Demandado niega todas las alegaciones materiales en el Reclamo Operativo y afirmó numerosas defensas afirmativas.

4. ¿POR QUÉ HAY UN ACUERDO?

La Corte no ha tomado alguna decisión sobre los méritos de la Demanda de la Demandante. No ha habido un juicio. Sin embargo, para evitar el gasto y los riesgos adicionales de la continuación de la litigación, la Demandante y el Demandado han concluido que liquidar la Demanda bajo los términos resumidos en este Aviso está en sus respectivos mejores intereses y el interés de los Miembros del Grupo y los Miembros bajo la PAGA.

El Acuerdo fue alcanzado después de un intercambio de información extensiva sobre los hechos y argumentos legales en respaldo de, en contra de, todos los reclamos alegados en la Demanda. La Demandante, los Abogados del Grupo y el Demandado, todos apoyan este Acuerdo debido a, entre otras cosas, las defensas potenciales del Demandado en cuanto a responsabilidad, los riesgos inherentes asociados con el juicio en cuanto a los méritos, los retrasos y las incertidumbres asociadas con la litigación y los beneficios brindados a los Miembros del Grupo y los Miembros bajo la PAGA bajo el Acuerdo.

5. RESUMEN DEL ACUERDO

El Demandado ha acordado en pagar un monto del acuerdo de Seiscientos Veinticinco Mil Dólares y Cero Centavos (\$625,000.00) (el “Monto Bruto del Acuerdo”). La porción del Monto Bruto del Acuerdo que esté disponible para el pago de los Miembros del Grupo se refiere como el “Monto Neto del Acuerdo”. El Monto Neto del Acuerdo será el Monto Bruto del Acuerdo menos los siguientes pagos que están sujetos a aprobación por parte de la Corte: (1) Compensación por Servicio a la Representante del Grupo en un monto que no excederá los Diez Mil Dólares y Cero Centavos (\$10,000.00), (2) Penalidades bajo la PAGA en un monto que no excederá los Cincuenta Mil Dólares y Cero Centavos (\$50,000.00), (3) Honorarios Legales en un monto que no excederán el treintaicinco por ciento (35%) del Monto Bruto del Acuerdo (es decir, \$218,750.00), (4) Costos de Litigación en un monto que no

excederá los Treinta Mil Dólares y Cero Centavos (\$30,000.00), y (5) Costos de Administración del Acuerdo en un monto que no excederá los Diez Mil Dólares y Cero Centavos (\$10,000.00).

Cincuenta Mil Dólares y Cero Centavos (\$50,000.00) del Monto Bruto del Acuerdo han sido asignados hacia penalidades bajo la PAGA (las “Penalidades bajo la PAGA”), de los cuales el 65% será asignado a la LWDA (el “Pago a la LWDA”) y el 35% restante será asignado a los Miembros bajo la PAGA (el “Monto de los Empleados bajo la PAGA”).

Los Miembros del Grupo son elegibles a recibir un pago de su porción prorrateada del Monto Neto del Acuerdo (el “Pago Individual del Acuerdo”) basándose en el número de semanas que a cada Miembro del Grupo se le acreditó que trabajó para el Demandado como un empleado pagado por hora o no exento en el Estado de California en cualquier momento durante el Periodo del Grupo y que trabajó por lo menos un día (las “Semanas de Trabajo”).

El Administrador del Acuerdo ha dividido el Monto Neto del Acuerdo por las Semanas de Trabajo de todos los Miembros del Grupo para producir el “Valor Estimado de Semanas de Trabajo del Grupo” y ha multiplicado por las Semanas de Trabajo individuales de cada Miembro del Grupo por el Valor Estimado de Semanas de Trabajo del Grupo para producir su Pago Individual del Acuerdo estimado al que él o ella puede ser elegible en recibir del Acuerdo. Si la Corte otorga aprobación final del Acuerdo, el Administrador del Acuerdo deberá dividir el Monto Neto del Acuerdo final por las Semanas de Trabajo de todos los Miembros del Grupo quienes no presentaron una Solicitud para Exclusión válida y oportunamente (los “Miembros Participantes del Grupo”) para producir su Pago Individual del Acuerdo, el cual será pagado del Monto Neto del Acuerdo, menos las retenciones de impuestos aplicables por el lado del empleado.

Cada Pago Individual del Acuerdo será distribuido en veinte por ciento (20%) a salarios, los cuales serán reportados en un Formulario W2 del IRS y el ochenta por ciento (80%) a penalidades e intereses, el cual será reportado en un Formulario 1099 del IRS (de ser aplicable). El Administrador del Acuerdo retendrá la porción de impuestos y retenciones del lado del empleado en relación a la porción salarial de los Pagos Individuales del Acuerdo y emitirá cheques a los Miembros participantes del Grupo por sus Pagos Individuales del Acuerdo (es decir, el pago de su Pago Individual del Acuerdo neto de estos impuestos y retenciones). La porción en impuestos por el lado del empleador sobre la porción salarial de los Pagos Individuales del Acuerdo será pagada por el Demandado por separado y además del Monto Bruto del Acuerdo. Los Pagos Individuales bajo la PAGA son caracterizados como penalidades en lugar de salarios para propósitos fiscales. El Administrador reportará los Pagos Individuales bajo la PAGA en los Formularios 1099 del IRS.

6. SUS SEMANAS DE TRABAJO BASÁNDOSE EN LOS REGISTROS DEL DEMANDADO

Según los registros del Demandado, durante el periodo desde el 3 de Abril del 2020 hasta el 11 de Mayo del 2025 (es decir, el Periodo del Grupo) usted trabajó para el Demandado como un empleado pagado por hora o no exento en California por aproximadamente <<MERGED_ClassWW>> Semanas de Trabajo.

Según los registros del Demandado, durante el periodo desde el 3 de Abril del 2023 hasta el 11 de Mayo del 2025 (es decir, el Periodo bajo la PAGA) usted trabajó para el Demandado como un empleado pagado por hora o no exento en California por aproximadamente <<MERGED_PAGAPP>> periodos de pago.

Si usted desea disputar las Semanas de Trabajo o Periodos de Pago acreditados a usted en este Aviso, usted debe presentar una impugnación por escrito y firmada (la “Disputa de Semanas de Trabajo”) al Administrador del Acuerdo. La Disputa de Semanas de Trabajo debe contener: (1) el nombre y el número de caso de la Demanda (*Wilson v. American First Credit Union*, Caso No. 30-2024-01391465-CU-OE-CXC); (2) su nombre completo, dirección, número de teléfono, firma y los últimos cuatro dígitos de su número de Seguro Social; y (3) una declaración que establece el número de Semanas de Trabajo durante el Periodo del Grupo y/o Periodos de Pago durante el Periodo bajo la PAGA que usted contiene es correcto y cualquier documentación relevante en respaldo del mismo. La Disputa de Semanas de Trabajo debe ser presentada al Administrador del Acuerdo por medio de correo, fax o correo electrónico a no más tardar el 26 de mayo del 2026. Para su conveniencia, se incluye un formulario con este Aviso que usted puede llenar si usted desea disputar las Semanas de Trabajo o Periodos de Pago acreditados a usted en este Aviso. Si usted lo prefiere, usted puede enviar una carta escrita en su lugar que contenga toda la información requerida.

7. ¿CUÁL ES EL PAGO INDIVIDUAL DEL ACUERDO ESTIMADO?

Tal como se explicó anteriormente, su Pago Individual del Acuerdo y Pago Individual bajo la PAGA (de ser elegible) estimados se basa en el número de Semanas de Trabajo acreditados a usted.

Bajo los términos del Acuerdo, su Pago Individual bajo la PAGA estimado se estima que es de \$<<MERGED ClassAward>>. El Pago Individual del Acuerdo está sujeto a reducciones sobre la porción del empleado por impuestos y retenciones en relación a la porción salarial del Pago Individual del Acuerdo.

Bajo los términos del Acuerdo, su Pago Individual bajo la PAGA se estima que es de \$<<MERGED PAGAAward>>.

Su Pago Individual del Acuerdo y su Pago Individual bajo la PAGA (de ser aplicable) reflejado en este Aviso es solo un estimado. Su Pago Individual del Acuerdo y Pago Individual bajo la PAGA (de ser aplicable) reales pueden ser mayores o menores.

El proceso de aprobación del acuerdo puede tomar muchos meses. Los pagos serán distribuidos únicamente después de que la Corte otorgue aprobación final del Acuerdo, y después de que el Acuerdo entre en efecto.

8. ¿QUÉ DERECHOS ESTOY EXONERANDO SI PARTICIPO EN EL ACUERDO?

Si la Corte aprueba el Acuerdo, la Corte ingresará una sentencia y el Acuerdo de Arreglo sujetará a todos los Miembros Participantes del Grupo (es decir, los Miembros del Grupo quienes no hayan presentado una Solicitud para Exclusión de forma oportuna y válida) al igual que todos los Miembros bajo la PAGA. Esto restringirá a todos los Miembros Participantes del Grupo y los Miembros bajo la PAGA de traer ciertos reclamos en contra del Demandado.

Tras la Fecha Efectiva y el financiamiento completo del Monto Bruto del Acuerdo, la Demandante y todos los Miembros Participantes del Grupo renuncian, exoneran y descargan a las Partes Exoneradas de cualquier y todo Reclamo Exonerado del Grupo. Los “Reclamos Exonerados del Grupo” significan cualquier y todo reclamo relacionado con salarios que fue alegado en, o que pudo haber sido alegado en el Reclamo Operativo basándose en las alegaciones factuales en el Reclamo Operativo, que surgen durante el Periodo del Grupo, incluyendo los siguientes reclamos, bajo cualquier teoría legal de responsabilidad por: (1) la supuesta falla de pagar salarios por horas extra en cumplimiento con el Código de Trabajo de California secciones 510, 1194, y 1198 y las Órdenes de Salarios de la IWC; (2) la supuesta falla en brindar periodos de comida en cumplimiento con el Código de Trabajo de California secciones 226.7 y 512 y las Órdenes de Salarios de la IWC; (3) la supuesta falla en brindar periodos de descanso en cumplimiento con el Código de Trabajo de California sección 226.7 y las Órdenes de Salarios de la IWC; (4) la supuesta falla en pagar todos los salarios mínimos adeudados en cumplimiento con el Código de Trabajo de California secciones 1194, 1194.2, 1197, y 1197.1 y las Órdenes de Salarios de la IWC; (5) la supuesta falla en pagar todos los salarios adeudados al momento de terminación de empleo en cumplimiento con el Código de Trabajo de California secciones 201-203 y las Órdenes de Salarios de la IWC; (6) la supuesta falla en pagar todos los salarios en forma oportuna durante el empleo en cumplimiento con el Código de Trabajo de California sección 204 y las Órdenes de Salarios de la IWC; (7) la supuesta falla en producir estados de cuentas de salarios exactos y detallados en cumplimiento con el Código de Trabajo de California sección 226 y las Órdenes de Salarios de la IWC; (8) la supuesta falla en mantener los registros de nómina de pago adecuados en cumplimiento con el Código de Trabajo de California sección 1174 y las Órdenes de Salarios de la IWC; (9) la supuesta falla en reembolsar todos los gastos de negocios necesarios en cumplimiento con el Código de Trabajo de California secciones 2800 y 2802 y las Órdenes de Salarios de la IWC; y (10) supuestas violaciones del Código de Negocios y Profesiones de California secciones 17200, y siguientes.

Tras la Fecha Efectiva y el financiamiento completo del Monto Bruto del Acuerdo, la Demandante y los Miembros bajo la PAGA, en nombre del Estado de California, renuncian, exoneran y descargan a las Partes Exoneradas de cualquier y todo Reclamo Exonerado bajo la PAGA. Los “Reclamos Exonerados bajo la PAGA” significan cualquier y todo reclamo, demanda y causas de demanda por penalidades civiles bajo la Ley General de Abogados Privados, Código de Trabajo de California sección 2698 y siguientes, que surgen durante el Periodo bajo la PAGA, basándose en las alegaciones factuales y teorías legales en el Aviso bajo la PAGA y el Reclamo Operativo, por supuestas violaciones del Código de Trabajo de California secciones 201, 202, 203, 204, 226(a), 226.7, 510, 512(a), 1174(d), 1194, 1197, 1197.1, 1198, 2800, y 2802, y las Órdenes de Salarios de la Comisión de Bienestar Industrial, incluyendo inter alia, la Orden de Salarios 4-2001.

Las “Partes Exoneradas” significan el Demandado y sus pasados y presentes oficiales, funcionarios, directores, miembros, administradores, inversionistas, predecesores, sucesores, cesionarios, aseguradores, reaseguradores, empleados, supervisores y agentes.

La información provista en este Aviso es solo un resumen. Los términos del Acuerdo de Arreglo son los términos vinculantes de este acuerdo, y todos estos términos, incluyendo las exoneraciones que lo sujetan a usted como un miembro del grupo si usted no presenta una Solicitud para Exclusión, se establecen por completo en el Acuerdo de Arreglo que se encuentra en el expediente con la Corte el cual también se puede encontrar en la dirección <https://ilymgroup.com/AmericanFirstCreditUnion>. Si la Corte no aprueba el Acuerdo, o el Acuerdo no se convierte en definitivo por alguna otra razón, la litigación en contra del Demandado continuará.

9. ¿CUÁLES SON MIS DERECHOS Y OPCIONES COMO MIEMBRO DEL GRUPO?

A. PARTICIPAR EN EL ACUERDO

Si usted desea participar en el Acuerdo y recibir dinero del Acuerdo, usted no tiene que hacer algo. Usted automáticamente estará incluido en el Acuerdo y se le emitirá su Pago Individual del Acuerdo y un Pago Individual bajo la PAGA (de ser elegible). Si usted participa en el Acuerdo, usted estará sujeto por sus términos y cualquier sentencia, ya sea favorable o no, que pueda ser ingresada por la Corte basándose en lo mismo, y usted exonerará todos los reclamos descritos en la Sección 8 anterior. Como un Miembro Participante del Grupo, usted no será individualmente responsable por el pago de los honorarios legales o costos y gastos de litigación de los abogados, a menos que usted retenga a su propio abogado, en cuyo caso, usted será responsable por los honorarios legales y gastos de su propio abogado.

B. EXCLUIRSE DEL ACUERDO COLECTIVO

Si usted desea excluirse del Acuerdo Colectivo porque usted desea perseguir una demanda por separado en contra del Demandado por los reclamos asegurados en esta Demanda, o si usted no desea participar en el Acuerdo por otras razones, usted debe presentar una Solicitud para Exclusión firmada al Administrador del Acuerdo pidiendo excluirse del Acuerdo. La Solicitud para Exclusión debe: (1) contener el nombre y el número de caso de la Demanda (*Wilson v. American First Credit Union*, Caso No. 30-2024-01391465-CU-OE-CXC); (2) contener su nombre completo, dirección, número de teléfono y los últimos cuatro dígitos de su número de Seguro Social; (3) ser firmada por usted o su representante autorizado; (4) contener una declaración clara que usted solicita ser excluido del Acuerdo Colectivo; y (5) ser enviada por correo, fax o correo electrónico al Administrador del Acuerdo, a no más tardar el 26 de mayo del 2026 a la siguiente dirección:

ILYM Group, Inc.
P.O. Box 2031
Tustin, CA 92781
Teléfono: (888) 250-6810
Fax: (888) 845-6185
Correo Electrónico: claims@ilymgroup.com

Para su conveniencia, se incluye un formulario con este Aviso que usted puede llenar si desea excluirse del Acuerdo Colectivo. Si usted lo prefiere, puede enviar una carta escrita en su lugar que contenga la información requerida. Las Solicitudes para Exclusión que se envíen después del 26 de mayo del 2026 no serán válidas. Las Solicitudes para Exclusión que no incluyan toda la información requerida se considerarán nulas, inválidas e inefectivas.

Si la Corte otorga aprobación final del Acuerdo, cualquier Miembro del Grupo quien presente una Solicitud para Exclusión de manera válida y oportuna no tendrá derecho a recibir algún pago del Acuerdo, no estará sujeto por el Acuerdo (y la exoneración de los reclamos descritos en la Sección 8 anterior) y no tendrá ningún derecho de objetar, apelar o comentar sobre el Acuerdo. Cualquier Miembro del Grupo quien no presente una solicitud para exclusión de forma válida y oportuna será considerado como un Miembro Participante del Grupo y estará sujeto por todos los términos del Acuerdo, incluyendo esos pertinentes a la exoneración de los reclamos descritos en la Sección 8 anterior, al igual que cualquier sentencia, ya sea favorable o no, que pueda ser ingresada por la Corte basándose en los mismos.

Los Miembros bajo la PAGA recibirá su porción del pago bajo la PAGA, sin importar si ellos optaron por retirarse de ser un Miembro del Grupo.

Cualquier Miembro del Grupo quien no solicite una exclusión puede, si el Miembro del Grupo así lo desea, ingresar una comparecencia a través de un abogado.

C. OBJETAR AL ACUERDO COLECTIVO

Si usted no cree que el Acuerdo Colectivo es justo, usted puede objetar al Acuerdo Colectivo y decirle a la Corte que usted no está de acuerdo con el Acuerdo Colectivo o parte del mismo si usted no ha presentado una Solicitud para Exclusión del Acuerdo Colectivo. La Corte considerará sus puntos de vista. Para objetar, usted debe presentar una objeción escrita al Administrador del Acuerdo o comparecer en la audiencia de aprobación final para explicar su objeción. Para que sea válida, una objeción por escrito debe: (1) contener el nombre y número de caso de la Demanda (*Wilson v. American First Credit Union*, Caso No. 30-2024-01391465-CU-OE-CXC); (2) contener su nombre completo, dirección, número de teléfono, firma y los últimos cuatro dígitos de su número de Seguro Social; (3) establecer claramente los fundamentos para su objeción; (4) establecer si usted tiene la intención de comparecer o no en la Audiencia de Aprobación Final; y (5) ser enviada por correo, fax o correo electrónico al Administrador del Acuerdo, a no más tardar el 26 de mayo del 2026, a la dirección enumerada en la Sección 9(B). Para su conveniencia, se incluye un formulario con este Aviso que usted puede llenar si usted desea objetar al Acuerdo Colectivo. Si usted prefiere, usted puede enviar una carta escrita en su lugar que contenga toda la información requerida.

10. ¿CUÁNDO Y DÓNDE ES LA AUDIENCIA DE APROBACIÓN FINAL?

La Corte sostendrá una Audiencia de Aprobación Final el 20 de Agosto del 2026 a las 2:00 p.m. en el Departamento CX102 de la Corte Superior del Condado de Orange, ubicada en 751 West Santa Ana Blvd., Santa Ana, CA 92701 para determinar si el Acuerdo debe ser finalmente aprobado o no como justo, razonable y adecuado. A la Corte también se le pedirá que apruebe y otorgue los Honorarios Legales y Costos de Litigación a los Abogados del Grupo y el Pago por Servicio al Representante del Grupo. La audiencia puede ser postpuesta sin previo aviso a los Miembros del Grupo. No es necesario que usted comparezca en la Audiencia de Aprobación Final, aunque usted puede comparecer si usted así lo desea.

11. ¿QUÉ SUCEDE SI TENGO PREGUNTAS?

Una copia completa del Reclamo Operativo, el Acuerdo de Arreglo, la Orden de Aprobación Preliminar y este Aviso están disponibles en la dirección <https://ilymgroup.com/AmericanFirstCreditUnion>. Este sitio web puede ser actualizado periódicamente para actualizar a los Miembros del Grupo sobre cualquier desarrollo en el caso.

Usted puede también ver el Acuerdo de Arreglo y los documentos presentados en la Acción por una tarifa al visitar la oficina del oficial civil, ubicada en 751 West Santa Ana Boulevard, Santa Ana, California 92701 o en 700 Civic Center Drive West, Santa Ana, California 92701, durante horas hábiles o en línea visitando el siguiente sitio web: <https://www.occourts.org/online-services/case-access>, haciendo clic en “Access Now” (“Acceder Ahora”) junto a “Civil Case & Document Access” (“Acceso a Casos y Documentos Civiles”), haciendo clic en “Accept Terms” (“Acepter los Términos”) en la siguiente página y luego ingresando el Número de Caso “30-2024-01391465-CU-OE-CXC” en el campo de búsqueda.

Para más información sobre este caso, usted puede contactar a los Abogados del Grupo o al Administrador del Acuerdo. La información de contacto de los Abogados del Grupo es la siguiente:

Arby Aiwarzian, Esq.
Joanna Ghosh, Esq.
LAWYERS for JUSTICE, PC
450 North Brand Blvd., Suite 900
Glendale, California 91203
Teléfono: (818) 265-1020

Jill J. Parker, Esq.
S. Emi Minne, Esq.
PARKER & MINNE, LLP
700 S. Flower Street, Suite 1000
Los Ángeles, California 90017
Teléfono: (310) 882-6833

La información de contacto para el Administrador del Acuerdo es la siguiente:

ILYM Group, Inc.
P.O. Box 2031
Tustin, CA 92781
Teléfono: (888) 250-6810
Fax: (888) 845-6185
Correo Electrónico: claims@ilymgroup.com

NO CONTACTE A LA CORTE, AL DEMANDADO O A LOS ABOGADOS DEL DEMANDADO SOBRE ESTE AVISO.

