

**SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA
FOR THE COUNTY OF CONTRA COSTA**

ISAIAS MENDOZA MEDINA, an individual,
on behalf of himself, the State of California, as a
private attorney general, and on behalf of all
others similarly situated,

Plaintiff,

v.

DESERT PARKS LANDSCAPING, INC. DBA
PACIFIC SITE MANAGEMENT, an Arizona
Corporation; and DOES 1 TO 50,

Defendants.

Case No.: C22-02298

**Notice of Proposed Class and Representative
Action Settlement**

A court authorized this notice. This is not a solicitation from a lawyer.

NOTICE OF CLASS AND REPRESENTATIVE ACTION SETTLEMENT

You may be eligible to receive a settlement payment. Please read this notice carefully.

A proposed class and representative action settlement agreement (the “Settlement”) has been reached between: **(1)** Plaintiff Isaias Mendoza Medina (“Plaintiff”), individually and in his representative capacity on behalf of a group of prospective class members defined below, and as a private attorney general on behalf of the State of California; and **(2)** Defendant Desert Parks Landscaping, Inc. dba Pacific Site Management (“Defendant” or “Desert Parks”). The Settlement resolves disputed claims against Defendant arising out of its compensation practices during the period from October 26, 2018, through November 9, 2023 (the “Class Period”) as applied to all individuals who are or were employed by Defendants as non-exempt employees in California during the Class Period (“Class Members”).

The Contra Costa Superior Court has granted preliminary approval of the Settlement and ordered this notice to be sent to you because you may be entitled to money under the Settlement and because the Settlement affects your legal rights. Specifically, you are receiving this Notice of Class and Representative Action Settlement (“Notice” or “Class Notice”) because the records of Defendant show you performed work as an hourly or non-exempt employee during the Class Period.

NO ACTION NEEDS TO BE TAKEN TO RECEIVE MONEY UNDER THE SETTLEMENT: If you are a Class Member (as defined above) and received this notice, you are automatically included in the Settlement and do not need to take any further action to receive a payment. If you accept your settlement amount, you will release the claims described below.

The Court will hold a Final Approval hearing on **July 17, 2025, at 9:00 a.m.** before the Honorable Charles S. Treat at the Complex Litigation Department for the Superior Court of the State of California, County of Contra Costa, Department 12, 725 Court Street, Martinez, CA 94553.

1. DESCRIPTION OF THE LAWSUIT

Plaintiff, individually and in his representative capacity on behalf of the Class Members, and as a private attorney general on behalf of the State of California, is pursuing a lawsuit against Defendant in the Superior Court of the State of California for the County of Contra Costa in the matter of ***Oscar Gonzalez v. Desert Parks Landscaping, Inc. dba Pacific Site Management***, which was amended to ***Isaias Mendoza***

Medina v. Desert Parks Landscaping, Inc. dba Pacific Site Management case number **C22-02298** (the “Action”). The Action sought recovery for Defendant’s alleged: **(1)** failure to pay all minimum wages; **(2)** failure to pay all overtime wages; **(3)** failure to provide rest periods and pay missed rest break premiums; **(4)** failure to provide meal periods and pay missed meal period premiums; **(5)** failure to maintain accurate employment records; **(6)** failure to pay timely wages during employment; **(7)** failure to pay all wages earned and unpaid at separation; **(8)** failure to indemnify all necessary business expenses; **(9)** failure to furnish accurate itemized wage statements; **(10)** failure to pay sick leave; **(11)** violation of California’s Unfair Competition Law (Bus. & Prof. Code, §§ 17200–17210); and **(12)** penalties pursuant to the Labor Code Private Attorneys General Act of 2004 for Violations of California Labor Code Sections 201, 202, 203, 204, 210, 226, 226.3, 226.7, 246, 256, 510, 512, 1174, 1185, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 1198.5, 1199, 2802, 2804, and Other Provisions of the Labor Code (“PAGA”).

Desert Parks categorically denies all of the allegations in this Action and has asserted legal and factual defenses to Plaintiff’s claims. To that end, Desert Parks has denied and continues to deny each, and all of the allegations, claims, and contentions alleged by the Plaintiff in the Action. Defendant has expressly denied and continues to deny all charges of wrongdoing or liability against it arising out of any of the conduct, statements, acts or omissions alleged in the Action. Defendant contends that it complied in good faith with wage and hour laws and has dealt legally and fairly with Plaintiff and putative class members. Defendant further asserts that it fully complied with all applicable wage and hour laws and contends that civil penalties under PAGA are not warranted. Defendant also denies that the Action is suitable for class certification. Defendant has entered into the Settlement solely for purposes of resolving this dispute to avoid costly, disruptive, and time-consuming litigation and does not admit to any wrongdoing or liability. Nothing in this Notice of proposed Settlement shall be construed as an admission, concession, or indication by or against Desert Parks or anyone else of any fault, wrongdoing or liability whatsoever.

The Court has not expressed an opinion regarding the merits of Plaintiff’s claims or Desert Parks’s liability. Indeed, the Court has not ruled on the merits in the Action. By approving the Settlement and issuing this notice, the Court is *not* suggesting which side would win or lose the case if it went to trial or

whether the claims are suitable for class certification. To avoid the additional expense, inconvenience, and risk of continued litigation, however, Plaintiff and Defendant (the “Parties”) have concluded that it is in their respective best interests and the interests of the Class Members to settle the Action on the terms summarized in this notice. The Settlement was reached after Defendant provided extensive information and documents to Plaintiff’s counsel, and after lengthy arms-length non-collusive negotiations between the Parties, including mediation with an experienced and well-respected mediator in California. In these negotiations, both sides recognized the substantial risk of the Court deciding against them at trial and determined that the Settlement was a fair, reasonable, and adequate way to resolve the disputed claims.

Plaintiff and Plaintiff’s counsel—Jonathan Melmed, Megan Ross, and Hannah Becker of Melmed Law Group P.C. (“Class Counsel”)—support the Settlement. Among the reasons for support are the defenses to liability potentially available to Defendant, the risk of denial of class certification, the inherent risk of trial on the merits, and the delays and uncertainties associated with litigation. Plaintiff and Class Counsel believe that the settlement described in this notice is fair, adequate, reasonable, and in the best interests of Plaintiff and the Class Members.

Under the Settlement, the following settlement class will be certified under California law: *all individuals who are or were employed by Defendants as non-exempt employees in California during the Class Period*. The “Class Period” is defined as the period from October 26, 2018, through November 9, 2023. The Settlement provides for a gross settlement amount of \$192,000.00, a share of which is to be distributed to the Class Members based on the pro rata number of weeks worked by the Class Members during the Class Period as a proportion of all weeks worked by all Class Members. In exchange for their share of the settlement amount, all participating Class Members will be deemed to have released Defendant from liability on the terms described in this notice.

On **November 4, 2024**, the Court preliminarily approved the Settlement and conditionally certified the settlement class. This Notice is being sent to you because Defendant’s records indicate that you worked for Defendant during the Class Period and that you meet the definition required to be treated as a Class Member.

///

2. **IF YOU ARE STILL EMPLOYED BY DEFENDANT, THIS SETTLEMENT WILL NOT AFFECT YOUR EMPLOYMENT.**

California law strictly prohibits retaliation. Further, Defendant is prohibited by law from taking any adverse action against or otherwise target, retaliate, or discriminate against any Class Member because of the Class Member's participation or decision not to participate in the Settlement.

3. **TERMS OF THE SETTLEMENT**

Defendant has agreed to pay **\$192,000.00** (the "Gross Settlement Amount") to resolve the claims in the Action. The Parties agreed to the following payments from the Gross Settlement Amount:

1. **Settlement Administration Costs.** The Court has approved ILYM Group to act as the "Settlement Administrator," who is sending this notice to you and will perform many other duties relating to the Settlement. Under the Settlement, up to **\$8,000.00** will be paid from the Gross Settlement Amount to pay the Settlement Administration Costs.
2. **Attorneys' Fees and Expenses.** Class Counsel have been prosecuting the Action on behalf of the Class Members on a contingency fee basis (that is, without being paid any money to date) and have been paying all litigation costs and expenses. To date, the Parties have aggressively litigated many aspects of the case including investigation, settlement efforts, and a full-day mediation session. The Court will determine the actual amount awarded to Class Counsel as attorneys' fees, which will be paid from the Gross Settlement Amount. Class Members are not personally responsible for any of Class Counsel's attorneys' fees or expenses. Class Counsel will ask for fees of one-third of the Gross Settlement Amount (i.e., **\$64,000.00**) as reasonable compensation for the work Class Counsel performed and will continue to perform in the Action. Class Counsel also will ask for reimbursement of up to **\$10,000.00** for the costs Class Counsel incurred in connection with the Action.
3. **Service Payment to Class Representative.** Class Counsel will ask the Court to provide a service payment to Plaintiff in the amount of **\$10,000.00** for Isaias Mendoza Medina to compensate him for his efforts on behalf of the Class Members in the Action, including assisting in the investigation and consulting with Class Counsel and providing crucial

documents to Class Counsel. Plaintiff also may receive a share of the Settlement as a Class Member.

4. **PAGA Payment.** The Parties have agreed on a reasonable sum to be paid in settlement of the PAGA claims included in the Action, which is **\$10,000.00**. The PAGA Payment is to be approved by the Court pursuant to Labor Code section 2699 and is to be distributed as follows: seventy-five percent (75%) (i.e., \$7,500.00) to the LWDA and twenty-five percent (25%) (i.e., \$2,500.00) to the individuals who come within the definition of an “aggrieved employee” for the purposes of the Settlement (i.e., all individuals who are or were employed by Defendants as non-exempt employees in California during the PAGA Period). The “PAGA Period” is defined for these purposes to mean the period from October 26, 2021, through November 9, 2023.

After deducting the amounts above, the balance of the settlement amount will form the “Net Settlement Amount” for distribution to the Class Members.

4. **DISTRIBUTION OF THE SETTLEMENT TO THE CLASS MEMBERS**

Each eligible Class Member who does not request exclusion from the Settlement will be deemed a “Class Participant” and will receive a share from the Net Settlement Amount which will be distributed *pro rata* based on the proportional number of weeks worked by each Class Member during the Class Period (the “Individual Settlement Amount”). If any Class Member requests exclusion from the Settlement, his or her share will be distributed to the remaining Class Participants.

Twenty percent (20%) of each Individual Settlement Amount will constitute payment in the form of wages (and each Class Participant will be issued an IRS Form W-2 for such payment to him or her), and Eighty percent (80%) of each Individual Settlement Amount will constitute penalties and interest (and each Class Participant will be issued an IRS Form 1099 for such payment to him or her).

Defendant, or its proxies, shall take all usual and customary deductions from the Individual Settlement Amount payments that are distributed as wages, including, but not limited to, state and federal tax withholding, disability premiums, and unemployment insurance premiums. There will be no deduction taken from the interest or penalty distribution—it will, however, be reported on IRS Form 1099 as income.

Class Participants are responsible for the proper income tax treatment of their Individual Settlement Amount. The Settlement Administrator, Defendant and its counsel, and Class Counsel cannot provide tax advice. Accordingly, Class Members should consult with their tax advisors concerning the tax consequences and treatment of payments they receive under the Settlement.

The workweeks you worked for Defendant during the Class Period will be calculated based on Defendant's records. If you feel that you were not credited with the correct number of workweeks worked during the Class Period, you may submit evidence to the Settlement Administrator on or before **January 25, 2025**, with documentation to establish the number of workweeks you claim to have actually worked during the Class Period. **Documentation sent to the Settlement Administrator will not be returned or preserved, so do not send originals.** The Parties and the Settlement Administrator will promptly evaluate the evidence submitted and discuss in good faith how many workweeks should be credited. The Settlement Administrator will make the final decision as to how many weeks are credited and report the outcome to the Class Participant. If you are unsatisfied with the decision, you may submit an objection, which is explained below.

Settlement checks will be mailed to all Class Participants after the Court grants final approval of the Settlement and judgment is entered. **It is your responsibility to keep a current address on file with the Settlement Administrator to ensure receipt of your Individual Settlement Payment check. If you fail to keep your address current, you may not receive your Individual Settlement Payment check.**

If you participate in the Settlement, you will have 180 days to cash the Individual Settlement Payment check that will be sent to you. In the event that any Individual Settlement Payment checks are not deposited, cashed, or otherwise negotiated within the 180-day period, it shall be void. Any failure of a Settlement Class Member to deposit an Individual Settlement Payment check shall not affect the enforceability of the release of all wage and hour claims described below. If at the conclusion of the 180-day check void period you have not cashed or otherwise deposited your Individual Settlement Payment, your Individual Settlement Payment check will escheat to the State of California Controller's Office to be held in your name.

///

5. THE RELEASE OF CLAIMS

If the Court approves the Settlement, the Court will enter judgment, and the Settlement will bind all Class Participants. The Class Participants will then be barred from bringing any “Released Claims” against the “Released Parties” as those terms are defined below. “PAGA Releasees” will also be barred from bringing any “Released PAGA Claims” against the “Released Parties” as those terms are defined below.

The “Released Parties” means Defendant, and any of Defendant’s predecessors and successors in interest, current or former parent companies, subsidiaries, sister companies, divisions, joint ventures, affiliates, affiliated companies, assigns, trustees, guarantors, fiduciaries, partnerships, present and former owners, affiliated entities, and any other associated or related company. The Released Parties also include, but are not limited to, companies acquiring any or all of Defendant’s assets, Defendant’s past or present customers, clients, contractors, vendors, and divisions, and any other individual, company, or entity which could be jointly liable with Defendant for the Released Claims. The Released Parties also include, but are not limited to, the current or former officers, directors, shareholders, investors, managers, agents, attorneys, representatives, accountants, administrators, employees, contractors, insurers, beneficiaries, reinsurers, or carriers of any of the foregoing persons or entities.

The “Released Claims” are those claims arising out of or related to the allegations set forth in the Action and/or the PAGA notice to the California Labor & Workforce Development Agency, which arose during the Class Period, including claims for: **(1)** failure to pay all minimum wages; **(2)** failure to pay proper overtime wages in violation of Labor Code sections 510, 1197, and 1198, and the applicable IWC Wage Order(s); **(3)** failure to provide compliant rest periods and pay missed rest break premiums in violation of Labor Code section 226.7 and the applicable IWC Wage Order(s); **(4)** failure to provide compliant meal periods and pay missed meal period premiums in violation of Labor Code sections 226.7 and 512, and the applicable IWC Wage Order(s); **(5)** failure to maintain accurate employment records in violation of Labor Code section 1174; **(6)** failure to pay wages timely during employment in violation of Labor Code sections 204, 210; **(7)** failure to pay all wages earned, due and unpaid at separation in violation of Labor Code sections 201, 202, and 203; **(8)** failure to indemnify all necessary business expenditures in

violation of Labor Code sections 2802 and 2804; **(9)** failure to furnish complete and accurate wage statements in violation of Labor Code sections 226 and 226.3; **(10)** Failure to Pay Sick Leave; **(11)** deceptive, fraudulent, or otherwise unlawful business practices based on the foregoing in violation of California’s Unfair Competition Law (Bus. & Prof. Code, §§ 17200–17210); and **(12)** all claims for liquidated damages, penalties, interest, fees, costs based on the foregoing, and as otherwise defined in the Settlement Agreement. Notwithstanding the foregoing, nothing in the Settlement releases any claims that may not be released as a matter of law.

“Released PAGA Claims” means PAGA Releasees release of all statutory penalties pursuant to the Labor Code Private Attorneys General Act of 2004 (“PAGA”) for Violations of California Labor Code Sections 201, 202, 203, 204, 210, 226, 226.3, 226.7, 246, 256, 510, 512, 1174, 1185, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 1198.5, 1199, 2802, 2804, the Applicable Wage Order (Cal. Code of Regs., tit. 8, § 11040), other provisions of the Labor Code, and all PAGA Claims that accrued during the PAGA Settlement Period as to the Released Parties upon Defendant’s funding of the GSA, as set forth herein. The Released PAGA Claims include but are not limited to the Civil Penalties Pursuant to PAGA and all other claims asserted in the Operative Complaint and the LWDA Letter. The scope of the Released PAGA Claims by each PAGA Releasee includes all claims that are asserted or could have been asserted based on the same factual predicate alleged in the LWDA Letter and Operative Complaint.

“PAGA Releasees” means an individual who was employed by Defendant within the State of California at any time as a non-exempt or hourly-paid employee during the period beginning on October 26 2021, through the date of November 9, 2023.

The Settlement does *not* release Defendant or any person, party, or entity from claims, if any, by Class Members for workers compensation, unemployment, or disability benefits of any nature. Nor does it release any claims, actions, or causes of action which may be possessed by Class Members under state or federal discrimination statutes, including, without limitation, the California Fair Employment and Housing Act (Gov. Code, §§ 12900–12996); the Unruh Civil Rights Act (Civ. Code, § 51); the California Constitution; Title VII of the Civil Rights Act of 1964 (42 U.S.C. § 2000, et seq.); the Americans with

Disabilities Act (42 U.S.C. § 12101, et seq.); the Employee Retirement Income Security Act of 1974 (29 U.S.C. § 1001 et seq.); and all of their implementing regulations and interpretive guidelines.

Class Members who do not request exclusion from the Settlement will be deemed to have acknowledged and agreed that their claims for wages and penalties in the Action are disputed, and that the Settlement payments constitute payment of all sums allegedly due to them. Class Members will be deemed to have acknowledged and agreed that California Labor Code section 206.5 is not applicable to the Settlement payments. That section provides in pertinent part as follows:

“An employer shall not require the execution of a release of a claim or right on account of wages due, or to become due, or made as an advance on wages to be earned, unless payment of those wages has been made.”

6. YOUR OPTIONS

6.1. DO NOTHING AND RECEIVE YOUR PORTION OF THE SETTLEMENT

If you do nothing, you will be automatically included as a Settlement Class Member in the Settlement and will receive a settlement payment. You do *not* have to take any further action to receive your settlement payment. It is, however, the responsibility of all Class Members to ensure that the Settlement Administrator has your current address on file, or you may not receive important information or a settlement payment. The estimated amount of your settlement payment if you do nothing is included on the attached *Class Action Settlement Share Form*. To the extent that individuals are both Settlement Class Members and PAGA Releasees, they are eligible to receive both an Individual Settlement Payment and a *pro rata* share of the PAGA Payment pursuant to the above.

6.2. REQUEST EXCLUSION FROM THE CLASS AND THE SETTLEMENT

If you do *not* wish to take part in the class action portion of the Settlement (the “Class Settlement”), you may exclude yourself (i.e., opt out of the Class Settlement) by sending the Settlement Administrator a signed and completed copy of the *Request for Exclusion Form* attached hereto no later than **January 25, 2025**, or by fulfilling the requirements below.

In order to opt out and not participate in the Settlement, a Class Member must submit a written Request for Exclusion containing: **(1)** the Class Member's full name, mailing address, last four digits of his or her Social Security number, and signature; **(2)** the case name and/or case number of the action (i.e., ISAIAS MENDOZA MEDINA, et al. v. DESERT PARKS LANDSCAPING, INC. dba PACIFIC SITE MANAGEMENT, et al., Case No. C22-02298); and **(3)** an unambiguous statement indicating that the Class Member seeks to exclude himself or herself from the Settlement.

Send the request for exclusion directly to the Settlement Administrator at the following address **by no later than January 25, 2025:**

ILYM Group, Inc.
P.O. Box 2031
Tustin, CA 92781

Any person who submits a timely request for exclusion from the Class Settlement shall, upon receipt, no longer be a Class Member, shall be barred from participating in the Class Settlement, and shall receive no benefits from the class action portion of the Settlement. In that instance, you will not be entitled to any Settlement payment, you will not be bound by the Settlement, and you will not have any right to object, appeal or comment on the Settlement, except that a Class Member that is also a PAGA Releasee will be bound by the release of PAGA Claims set forth above and will be issued the PAGA Releasee's share of the PAGA Payment. If you want confirmation of receipt of your request for exclusion, please send it by United States certified mail, return receipt requested, or contact the Settlement Administrator.

Importantly, Class Members who timely and validly request exclusion from the Class Settlement will *not* be excluded from their share of the PAGA Payment, to the extent they are a PAGA Releasee. Requesting exclusion from the Class Settlement applies solely to the Class Members' entitlement to the class action portion of the Settlement and not their entitlement to the PAGA Payment. If you request exclusion from the Class Settlement you will still be entitled to your share, if any, of the PAGA Payment.

6.3. OBJECT TO THE SETTLEMENT

You have the right to object to the terms of the Settlement if you do not request exclusion. If, however, the Court rejects your objection, you will still be bound by the terms of the Settlement. If you wish to object to the Settlement, or any portion of it, you may file with the Settlement Administrator and the Court a written objection stating your name, address, telephone number, dates of employment with Defendant, the case name and number, each specific reason in support of your objection, and any legal support for each objection. The written Objection must contain: **(1)** the objector's full name and mailing address, last four digits of his or her Social Security number, and signature; **(2)** the case name and/or case number of the action (i.e., ISAIAS MENDOZA MEDINA, et al. v. DESERT PARKS LANDSCAPING, INC. dba PACIFIC SITE MANAGEMENT, et al., Case No. C22-02298) **(3)** a statement indicating that the Settlement Class Member objects to the Settlement; **(4)** the specific ground(s) for the objection(s); **(5)** a statement indicating whether or not they are represented by counsel (if so, the statement shall state the name and contact information of said counsel); and **(6)** a statement indicating whether or not the Objector will appear at the Final Approval Hearing.

Objections in writing must be mailed to the Settlement Administrator— ILYM Group, Inc., P.O. Box 2031, Tustin, California 92781—by no later than **January 25, 2025**, to be considered. **Objections that do not include all required information, or that are not timely submitted, might not be considered by the court.**

If you choose to object to the Settlement, you may also appear to speak at the final approval and fairness hearing scheduled for July 17, 2025, at 9:00 a.m. in Department 12 of the Superior Court of the State of California for the County of Contra Costa, located at 725 Court Street, Martinez, CA 94553. You have the right to appear either in person or through your own attorney at this hearing.

If you object to the Settlement, you cannot opt out of the Settlement, and you will remain a Class Member and will be bound by the terms of the Settlement, even in the event that the Court denies your objection. And if the Court approves the Settlement, you will receive payment and be bound by the terms of the Settlement in the same way as Class Members who do not object. Any Class Member who does not

object in the manner provided above shall have waived any objection to the Settlement, whether by appeal or otherwise.

The Court may, at the time of the final approval and fairness hearing, have certain social distancing requirements or procedures for attendance at hearings. If you wish to object to the Settlement by speaking at the final approval and fairness hearing, you may contact Class Counsel, whose information is provided below, for more information about the Court's current social distancing procedures. You may also review the Court's website for the most current information.

7. HOW TO UPDATE OR CHANGE YOUR ADDRESS

If you move after receiving this notice or if it was misaddressed, please contact the Settlement Administrator, ILYM Group, Inc., at (888) 250-6810 or by email at claims@ilymgroup.com, as soon as possible. **This is important to ensure that future notices and/or the Settlement payment reach you.**

8. NOTICE OF FINAL JUDGMENT IF THE SETTLEMENT IS APPROVED

Within seven (7) days after the Court has held a final and fairness approval hearing and entered a final order approving the Settlement, if it chooses to do so, the Settlement Administrator will post a copy of that order and final judgment on its website at the following website address:

www.ilymgroup.com/DesertParksLandscaping

9. IF THE SETTLEMENT IS NOT APPROVED

If the Settlement is not approved by the Court, or if any of its conditions are not satisfied, the Settlement may be voided, in which case no money will be paid, and the case will return to litigation. If that happens, there is no assurance: **(1)** that the class will be certified by the Court; **(2)** that any decision at trial would be in favor of Class Members; **(3)** that a trial decision, if any, would be as favorable to the Class Members as the Settlement; or **(4)** that any favorable trial decision would be upheld if an appeal was filed.

10. QUESTIONS OR COMMENTS

If you have any questions about the settlement, or if you did not receive this Notice in the mail and you believe that you are or may be a member of the Settlement, you may contact the Settlement

Administrator at (888) 250-6810 or by email at claims@ilymgroup.com. You may also contact Class Counsel at the addresses or phone numbers listed below.

This Notice is only a summary of the Settlement and related matters. For more detailed information, you may review the Settlement Agreement and other documents for this case at the Settlement website, which can be accessed at www.ilymgroup.com/DesertParksLandscaping. The Settlement Agreement contains the complete terms of the proposed Settlement and is also available through Class Counsel and publicly accessible and on file with the Court.

PLEASE DO NOT CONTACT THE COURT, THE CLERK OF THE COURT, THE JUDGE, OR DESERT PARKS FOR INFORMATION ABOUT THE LAWSUITS OR THE PROPOSED SETTLEMENT.

Lawyers Representing Plaintiff and the Class Members
MELMED LAW GROUP P.C. Jonathan Melmed (SBN 290218) jm@melmedlaw.com Megan E. Ross megan@melmedlaw.com Hannah Becker hb@melmedlaw.com 1801 Century Park East, Suite 850 Los Angeles, California 90067 Phone: (310) 824-3828 Fax: (310) 862-6851

11. ADDITIONAL IMPORTANT INFORMATION

A. Desert Parks will not retaliate in any manner whatsoever against any employee who stays in their respective class action and receives an Individual Settlement Payment check or who requests to be excluded from the Settlement.

B. It is your responsibility to ensure that the Settlement Administrator has your current mailing address and telephone number on file, as this will be the address to which your Individual

Settlement Payment check will be mailed.

C. Individual Settlement Payment checks must be cashed soon after receipt. Checks which remain uncashed after 180 days of the date of issuance will be voided, and handled as described in Paragraph 4, above. If your check is lost or misplaced, you should immediately contact the Settlement Administrator immediately to request a replacement.

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL ESTADO DE CALIFORNIA
PARA EL CONDADO DE CONTRA COSTA**

ISAIAS MENDOZA MEDINA, en calidad de individuo, actuando en representación propia, del Estado de California como abogado privado, y en representación de todas las personas en situación similar,

Demandante

contra

DESERT PARKS LANDSCAPING, INC., que opera bajo el nombre comercial PACIFIC SITE MANAGEMENT, una corporación de Arizona; y DEMANDADOS ANÓNIMOS 1 AL 50,

Demandados.

No. de caso: C22-02298

**Notificación de un Acuerdo Propuesto en una
Demanda Colectiva y Representativa**

Un tribunal autorizó esta notificación. Esta no es una solicitud de un abogado.

NOTIFICACIÓN DE ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA Y REPRESENTATIVA

Usted puede ser elegible para recibir un pago de acuerdo. Por favor, lea atentamente esta notificación.

Se ha alcanzado un Acuerdo de la Demanda Colectiva y representativo propuesto (en adelante, el "Acuerdo") entre las siguientes partes: (1) el demandante Isaías Mendoza Medina (en lo sucesivo, el "Demandante"), quien actúa tanto en su calidad individual como en su capacidad representativa en nombre de un grupo de posibles miembros de la demanda colectiva definidos más adelante, así como en su calidad de abogado privado general representando al Estado de California; y (2) el demandado Desert Parks Landscaping, Inc., que opera bajo la denominación comercial Pacific Site Management (en adelante, el "Demandado" o "Desert Parks"). El Acuerdo tiene como finalidad resolver las reclamaciones interpuestas contra el Demandado, las cuales derivan de presuntas irregularidades en sus prácticas de compensación durante el período comprendido entre el 26 de octubre de 2018 y el 9 de noviembre de 2023 (en adelante, el "Período de la Demanda Colectiva"). Estas reclamaciones afectan a todas aquellas personas que fueron o han sido empleadas por el Demandado como trabajadores clasificados como no exentos en el estado de California durante dicho período (en adelante, los "Miembros de la Demanda Colectiva").

El Tribunal Superior del Condado de Contra Costa ha concedido la aprobación preliminar del Acuerdo y ha ordenado que se le envíe esta notificación debido a la posibilidad de que tenga derecho a recibir una compensación conforme a los términos del Acuerdo, además de que este podría afectar sus derechos legales. En particular, está recibiendo esta Notificación de Acuerdo de Demanda Colectiva y Representativa (en adelante, la "Notificación" o "Notificación de la Demanda Colectiva") porque los registros del Demandado indican que usted prestó servicios como empleado por horas o bajo la clasificación de no exento durante el Período de la Demanda Colectiva.

NO SE REQUIERE NINGUNA ACCIÓN PARA RECIBIR COMPENSACIÓN EN VIRTUD DEL ACUERDO: Si usted es un Miembro de la Demanda Colectiva (según la definición proporcionada anteriormente) y ha recibido esta notificación, se le considerará automáticamente incluido en el Acuerdo y no será necesario presentar ninguna solicitud adicional para recibir el pago correspondiente. Al aceptar el monto asignado conforme al Acuerdo, usted renunciará a las reclamaciones descritas a continuación.

El Tribunal celebrará una audiencia de Aprobación Final el **17 de julio de 2025**, a las **9:00 a.m.**, ante el Honorable Juez Charles S. Treat, en el Departamento de Litigios Complejos del Tribunal Superior del Estado de California, Condado de Contra Costa, ubicado en el Departamento 12, 725 Court Street, Martinez, CA 94553.

1. DESCRIPCIÓN DE LA DEMANDA

El Demandante, actuando tanto en su capacidad individual como en su calidad representativa en nombre de los Miembros de la Demanda Colectiva, así como en su función de abogado general privado en representación del Estado de California, ha interpuesto una acción legal contra el Demandado ante el Tribunal Superior del Estado de California para el Condado de Contra Costa. Dicha acción corresponde al caso originalmente identificado como ***Oscar González contra Desert Parks Landscaping, Inc. que opera bajo el nombre Pacific Site Management***, el cual fue posteriormente enmendado a ***Isaías Mendoza Medina contra Desert Parks Landscaping, Inc. que opera bajo el nombre Pacific Site Management***, bajo el número de caso **C22-02298** (en adelante, la "Demanda"). La Demanda persiguió la recuperación de las siguientes infracciones alegadas contra el Demandado: (1) incumplimiento en el pago íntegro de los salarios mínimos; (2) omisión en el pago de las horas extras devengadas; (3) falta de otorgamiento de períodos de descanso y de compensación mediante el pago de primas correspondientes por descansos no proporcionados; (4) incumplimiento en la provisión de períodos de comida y en el pago de las primas asociadas a los períodos de comida no otorgados; (5) omisión en el mantenimiento de registros laborales precisos; (6) falta de pago oportuno de salarios durante la relación laboral; (7) incumplimiento en el pago de todos los salarios devengados y pendientes al momento de la separación laboral; (8) omisión en la indemnización de los gastos comerciales necesarios; (9) incumplimiento en la entrega de recibos de nómina detallados y precisos; (10) omisión en el pago de licencia por enfermedad; (11) violación de la Ley de Competencia Desleal de California (Código de Negocios y Profesiones, §§ 17200-17210); y (12) imposición de sanciones en virtud de la Ley de Representación Privada del Código Laboral de 2004 (PAGA, por sus siglas en inglés), debido a violaciones de las disposiciones contenidas en las Secciones 201, 202, 203, 204, 210, 226, 226.3, 226.7, 246, 256, 510, 512, 1174, 1185, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 1198.5, 1199, 2802 y 2804, entre otras disposiciones del Código Laboral.

Desert Parks rechaza categóricamente todas las alegaciones presentadas en esta Demanda y ha invocado tanto defensas legales como fácticas en respuesta a las reclamaciones formuladas por el Demandante. En ese sentido, Desert Parks niega, y continúa negando, en su totalidad cada una de las acusaciones, demandas y afirmaciones esgrimidas por el Demandante en el marco de la Demanda. Asimismo, el Demandado niega de manera expresa y persistente cualquier imputación de irregularidad o responsabilidad que se le atribuya, ya sea como resultado de las conductas, declaraciones, actos u omisiones señalados en la Demanda. El Demandado sostiene que ha cumplido de buena fe con todas las leyes aplicables en materia de salarios y horas, y afirma que ha actuado de manera legal, equitativa y justa tanto con el Demandante como con los miembros putativos del colectivo. Asimismo, el Demandado declara que ha observado plenamente las disposiciones legales en materia de salarios y horas, y rechaza la procedencia de las sanciones civiles invocadas en virtud de la PAGA, argumentando que no están justificadas. Además, el Demandado niega que la Demanda reúna los requisitos necesarios para ser certificada como demanda colectiva. El Demandado ha celebrado el Acuerdo exclusivamente con el propósito de resolver esta controversia y evitar litigios costosos, disruptivos y prolongados, sin admitir en ningún momento irregularidad o responsabilidad alguna. Nada de lo contenido en esta Notificación del Acuerdo propuesto deberá interpretarse como una admisión, concesión o indicio, ya sea a favor o en contra de Desert Parks o de cualquier otra persona, de culpabilidad, irregularidad o responsabilidad de cualquier naturaleza.

El Tribunal no ha emitido ninguna opinión sobre los méritos de las reclamaciones formuladas por el Demandante ni sobre la responsabilidad de Desert Parks. En consecuencia, el Tribunal no se ha pronunciado sobre el fondo del caso. Al aprobar el Acuerdo y autorizar esta notificación, el Tribunal no está indicando cuál de las partes prevalecería en caso de que el litigio llegara a juicio, ni tampoco si las reclamaciones son apropiadas para la certificación como acción colectiva. No obstante, con el fin de evitar los costos adicionales, las molestias y los riesgos inherentes a un litigio prolongado, el Demandante y el Demandado (en adelante, las "Partes") han determinado que resulta en el mejor interés de ambas partes, así como de los Miembros de la Demanda Colectiva, resolver el caso conforme a los términos resumidos en esta notificación. El Acuerdo fue logrado tras la entrega por parte del Demandado de información

detallada y documentos relevantes al abogado del Demandante, así como mediante extensas negociaciones no colusorias entre las Partes. Estas negociaciones incluyeron una mediación conducida por un mediador experimentado y altamente respetado en el estado de California. Durante dicho proceso, ambas partes reconocieron los riesgos significativos asociados con la posibilidad de que el Tribunal emitiera un fallo desfavorable en el juicio. En consecuencia, determinaron que el Acuerdo representaba una solución justa, razonable y adecuada para resolver las reclamaciones en disputa.

El Demandante, junto con sus abogados, Jonathan Melmed, Megan Ross y Hannah Becker, del bufete Melmed Law Group P.C. (en adelante, los "Abogados de la Demanda Colectiva"), respalda plenamente el Acuerdo. Este respaldo se fundamenta en diversas consideraciones, entre ellas, las posibles defensas de responsabilidad disponibles para el Demandado, el riesgo de que se deniegue la certificación como acción colectiva, los riesgos inherentes a un juicio sobre el fondo del caso, así como las demoras e incertidumbres asociadas con un litigio prolongado. Tanto el Demandante como los Abogados de la Demanda Colectiva consideran que el acuerdo descrito en esta notificación es justo, adecuado, razonable y en el mejor interés tanto del Demandante como de los Miembros de la Demanda Colectiva.

En virtud del Acuerdo, se certificará el siguiente colectivo conforme a la legislación de California: *todas las personas que hayan sido o sean empleadas por el Demandado bajo la clasificación de empleados no exentos en el estado de California durante el Período de la Demanda Colectiva*. Dicho período se define como el comprendido entre el 26 de octubre de 2018 y el 9 de noviembre de 2023. El Acuerdo establece un Monto Bruto del Acuerdo de \$192,000.00, del cual se asignará una porción a los Miembros de la Demanda Colectiva en proporción al número prorrateado de semanas trabajadas por cada Miembro durante el Período de la Demanda Colectiva, en relación con el total de semanas trabajadas por todos los Miembros de la Demanda Colectiva. Como contraprestación por su parte del monto del acuerdo, se considerará que todos los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva han exonerado al Demandado de toda responsabilidad, conforme a los términos establecidos en esta notificación.

El **4 de noviembre de 2024**, el Tribunal otorgó su aprobación preliminar al Acuerdo y certificó condicionalmente el colectivo del acuerdo. Esta notificación se le envía porque los registros del Demandado indican que usted prestó servicios para el Demandado durante el Período de la Demanda

Colectiva y cumple con los criterios necesarios para ser considerado un Miembro de la Demanda Colectiva.

2. **SI USTED TODAVÍA ES EMPLEADO POR EL DEMANDADO, ESTE ACUERDO NO AFECTARÁ SU EMPLEO.**

La ley de California prohíbe de manera estricta cualquier forma de represalia. Asimismo, la normativa impide al Demandado emprender acciones adversas, tomar represalias o discriminar a cualquier Miembro de la Demanda Colectiva como resultado de su participación en el Acuerdo o de su decisión de no participar en el mismo.

3. **TÉRMINOS DEL ACUERDO**

El Demandado ha aceptado pagar la suma de **\$192,000.00** (en adelante, el "Monto Bruto del Acuerdo") como forma de resolver las reclamaciones presentadas en la Demanda. Las Partes han convenido que dicho monto se distribuirá conforme a los siguientes términos:

5. **Costos de administración del Acuerdo.** El Tribunal ha designado a ILYM Group como el Administrador del Acuerdo, encargado de remitirle esta notificación y de llevar a cabo diversas funciones relacionadas con la implementación del Acuerdo. Conforme a los términos del Acuerdo, se asignará hasta un máximo de **\$8,000.00** del Monto Bruto del Acuerdo para cubrir los costos asociados a la Administración del Acuerdo.
6. **Honorarios y gastos de abogados.** Los Abogados de la Demanda Colectiva han representado los intereses de los Miembros de la Demanda Colectiva bajo un esquema de honorarios contingentes, lo que significa que no han recibido compensación alguna hasta la fecha, y han asumido todos los costos y gastos asociados con el litigio. Hasta el momento, las partes han litigado de manera exhaustiva diversos aspectos del caso, incluyendo investigaciones preliminares, esfuerzos de negociación y una sesión de mediación de un día completo. El Tribunal será el encargado de determinar el monto exacto que se otorgará a los Abogados de la Demanda Colectiva en concepto de honorarios, los cuales serán deducidos del Monto Bruto del Acuerdo. Es importante destacar que los Miembros de la Demanda Colectiva no serán personalmente responsables por ningún

- honorario o gasto relacionado con los Abogados de la Demanda Colectiva. Los Abogados de la Demanda Colectiva tienen la intención de solicitar un monto equivalente a un tercio del Monto Bruto del Acuerdo (es decir, **\$64,000.00**) como compensación razonable por los servicios prestados y los que continuarán proporcionando en relación con la Demanda. Adicionalmente, solicitarán el reembolso de hasta **\$10,000.00** por los costos en los que han incurrido durante el curso del litigio.
7. **Compensación por Servicios al Representante de la Demanda Colectiva.** Los Abogados de la Demanda Colectiva solicitarán al Tribunal la aprobación de una compensación por servicios al Demandante, equivalente a **\$10,000.00**, destinada a Isaías Mendoza Medina. Este monto tiene como finalidad reconocer y compensar los esfuerzos realizados por el Demandante en representación de los Miembros de la Demanda Colectiva, incluyendo su colaboración en la investigación, su participación en consultas con los Abogados de la Demanda Colectiva y su contribución mediante la provisión de documentos esenciales para el caso. Además de esta compensación, el Demandante también podrá recibir una parte proporcional del Acuerdo en su calidad de Miembro de la Demanda Colectiva.
8. **Pago en virtud de la PAGA.** Las Partes han acordado un monto razonable de **\$10,000.00** para resolver las reclamaciones presentadas en virtud de la PAGA incluidas en la Demanda. Este pago está sujeto a la aprobación del Tribunal, de conformidad con la sección 2699 del Código Laboral, y será distribuido de la siguiente manera: el setenta y cinco por ciento (75%), equivalente a \$7,500.00, será asignado a la Agencia de Desarrollo de la Fuerza Laboral de California (LWDA, por sus siglas en inglés), y el veinticinco por ciento (25%), equivalente a \$2,500.00, será distribuido entre las personas que cumplan con la definición de "empleado agraviado" bajo los términos del Acuerdo. Para estos fines, se considera "empleado agraviado" a todas las personas que hayan sido empleadas por los Demandados como empleados no exentos en California durante el "Período en virtud de la PAGA", el cual abarca desde el 26 de octubre de 2021 hasta el 9 de noviembre de 2023.

Después de realizar las deducciones correspondientes a los montos mencionados previamente, el saldo restante constituirá el "Monto Neto del Acuerdo", el cual será destinado para su distribución entre los Miembros de la Demanda Colectiva.

4. DISTRIBUCIÓN DEL ACUERDO A LOS MIEMBROS DE LA DEMANDA COLECTIVA

Cada Miembro de la Demanda Colectiva que cumpla con los requisitos y no solicite su exclusión del Acuerdo será considerado un "Participante de la Demanda Colectiva" y tendrá derecho a recibir una porción del Monto Neto del Acuerdo. Esta distribución se realizará de manera prorrateada, basada en el número proporcional de semanas trabajadas por cada Miembro de la Demanda Colectiva durante el Período de la Demanda Colectiva (en adelante, el "Monto del Acuerdo Individual"). En caso de que algún Miembro de la Demanda Colectiva opte por excluirse del Acuerdo, su parte será redistribuida entre los Participantes de la Demanda Colectiva restantes.

El veinte por ciento (20%) de cada Monto Individual del Acuerdo será tratado como un pago en concepto de salarios, y por este monto, cada Participante de la Demanda Colectiva recibirá un Formulario W-2 emitido por el IRS. El ochenta por ciento (80%) restante de cada Monto Individual del Acuerdo será considerado como multas e intereses, y por esta porción, cada Participante de la Demanda Colectiva recibirá un Formulario 1099 emitido por el IRS.

El Demandado, o sus representantes designados, aplicarán todas las deducciones habituales correspondientes a los pagos del Monto Individual del Acuerdo que se clasifiquen como salarios. Estas deducciones incluyen, entre otras, la retención de impuestos estatales y federales, primas de discapacidad y primas del seguro de desempleo. No se realizarán deducciones sobre las porciones del pago que correspondan a intereses o multas; no obstante, dichos montos serán informados al IRS mediante el Formulario 1099 como ingreso. Cada Participante de la Demanda Colectiva será responsable de garantizar el tratamiento fiscal adecuado de su Monto Individual del Acuerdo. Ni el Administrador del Acuerdo, ni el Demandado ni sus abogados, ni los Abogados de la Demanda Colectiva están autorizados a proporcionar asesoramiento fiscal. Por lo tanto, se recomienda a los Miembros de la Demanda Colectiva

que consulten con sus asesores fiscales para entender las implicaciones y el tratamiento fiscal de los pagos recibidos en virtud del Acuerdo.

Las semanas laborales trabajadas para el Demandado durante el Período de la Demanda Colectiva serán calculadas con base en los registros proporcionados por el Demandado. Si usted considera que el número de semanas laborales acreditadas no es correcto, tiene derecho a presentar pruebas adicionales al Administrador del Acuerdo, a más tardar el **25 de enero de 2025**. Dichas pruebas deben incluir documentación que respalde el número de semanas laborales que usted afirma haber trabajado durante el Período de la Demanda Colectiva. **Es importante tener en cuenta que la documentación enviada al Administrador del Acuerdo no será devuelta ni conservada; por lo tanto, se recomienda no enviar originales.** Las Partes y el Administrador del Acuerdo revisarán las pruebas presentadas y, actuando de buena fe, discutirán la cantidad de semanas laborales que deben acreditarse. El Administrador del Acuerdo tendrá la autoridad para tomar la decisión final respecto a las semanas laborales acreditadas y notificará su determinación al Participante de la Demanda Colectiva. Si usted no está conforme con la decisión final del Administrador del Acuerdo, tendrá la opción de presentar una objeción, según se detalla más adelante.

Los cheques correspondientes al Acuerdo serán enviados por correo a todos los Participantes de la Demanda Colectiva una vez que el Tribunal haya otorgado la aprobación final del Acuerdo y dictado la sentencia. **Es su responsabilidad asegurarse de que su dirección esté actualizada en los registros del Administrador del Acuerdo para garantizar la recepción de su cheque de Pago Individual del Acuerdo. Si no actualiza su dirección, corre el riesgo de no recibir dicho pago.**

Si decide participar en el Acuerdo, dispondrá de un plazo de 180 días para cobrar, depositar o negociar el cheque correspondiente a su Pago Individual del Acuerdo, que le será enviado por correo. En caso de que dicho cheque no sea cobrado, depositado o negociado dentro de este período de 180 días, se considerará nulo. Es importante destacar que la falta de cobro o depósito del cheque no afectará la aplicabilidad de la exoneración de todas las reclamaciones relacionadas con salarios y horas, según se describe más adelante. Si al finalizar el período de nulidad de 180 días no ha cobrado o depositado su cheque de Pago Individual del Acuerdo, el monto correspondiente será transferido a la Oficina del Contralor del Estado de California, donde será retenido a su nombre.

5. LA EXONERACIÓN DE RECLAMACIONES

Si el Tribunal aprueba el Acuerdo, dictará sentencia, y dicho Acuerdo será vinculante para todos los Participantes de la Demanda Colectiva. En tal caso, los Participantes de la Demanda Colectiva quedarán impedidos de presentar cualquier "Reclamación Exonerada" contra las "Partes Exoneradas", según se definen estos términos más adelante. Asimismo, las personas consideradas como "Exonerados en virtud de la PAGA" estarán prohibidas de presentar cualquier "Reclamo Exonerado en virtud de la PAGA" contra las "Partes Exoneradas", conforme a las definiciones establecidas a continuación.

Las Partes Exoneradas se refieren al Demandado, así como a cualquiera de sus predecesores y sucesores en interés, incluidas sus empresas matrices, actuales o anteriores; subsidiarias; empresas hermanas; divisiones; empresas conjuntas; filiales; entidades afiliadas; garantes; fiduciarios; sociedades; propietarios, actuales y anteriores; entidades asociadas; y cualquier otra empresa vinculada o relacionada de cualquier forma con el Demandado. Las Partes Exoneradas también comprenden, entre otras, a las empresas que adquieran total o parcialmente los activos del Demandado, así como a los clientes, contratistas, proveedores y divisiones, ya sean pasados o presentes, del Demandado. Asimismo, incluyen a cualquier otra persona, empresa o entidad que pueda ser considerada conjuntamente responsable con el Demandado por las Reclamaciones Exoneradas. Además, las Partes Exoneradas abarcan, sin limitarse a ello, a los funcionarios, directores, accionistas, inversionistas, gerentes, agentes, abogados, representantes, contadores, administradores, empleados, contratistas, aseguradores, beneficiarios, reaseguradores o transportistas, tanto actuales como anteriores, vinculados a cualquiera de las personas o entidades mencionadas anteriormente.

Las "Reclamaciones Exoneradas" incluyen todas aquellas reclamaciones que deriven de, estén relacionadas con, o tengan como base las alegaciones contenidas en la Demanda y/o en la notificación presentada en virtud de la Ley de Fiscales Generales Privados (PAGA) ante la Agencia de Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral de California, siempre que dichas reclamaciones hayan surgido durante el Período de la Demanda Colectiva. Estas incluyen, pero no se limitan, a las siguientes: (1) incumplimiento en el pago íntegro de salarios mínimos; (2) falta de pago de salarios adecuados por horas

extras, en violación de las secciones 510, 1197 y 1198 del Código Laboral, así como de las Órdenes Salariales aplicables de la Comisión Industrial de Bienestar (IWC); (3) omisión en la provisión de períodos de descanso conformes y el consecuente incumplimiento en el pago de primas por descansos no otorgados, en violación de la sección 226.7 del Código Laboral y las Órdenes Salariales de la IWC; (4) falta de otorgamiento de períodos de comida que cumplan con los requisitos legales y la omisión de pagar las primas correspondientes por períodos de comida no otorgados, en violación de las secciones 226.7 y 512 del Código Laboral y las Órdenes Salariales de la IWC; (5) incumplimiento en el mantenimiento de registros laborales precisos, en violación de la sección 1174 del Código Laboral; (6) falta de pago oportuno de salarios durante el curso de la relación laboral, en violación de las secciones 204 y 210 del Código Laboral; (7) incumplimiento en el pago de todos los salarios devengados y adeudados al momento de la separación laboral, en violación de las secciones 201, 202 y 203 del Código Laboral; (8) omisión en la indemnización de todos los gastos comerciales necesarios, en violación de las secciones 2802 y 2804 del Código Laboral; (9) falta de entrega de declaraciones de salarios completas y precisas, en violación de las secciones 226 y 226.3 del Código Laboral; (10) incumplimiento en el pago de licencia por enfermedad; (11) prácticas comerciales engañosas, fraudulentas o ilegales derivadas de las conductas antes mencionadas, en violación de la Ley de Competencia Desleal de California (Código de Negocios y Profesiones, §§ 17200-17210); y (12) todas las reclamaciones relacionadas con daños y perjuicios, multas, intereses, honorarios, costos y cualquier otra obligación derivada de lo anterior o definida en el Acuerdo de Conciliación. No obstante, nada en el Acuerdo deberá interpretarse como una exoneración de reclamaciones que, por disposición legal, no puedan ser liberadas.

"Reclamaciones Exoneradas en virtud de la PAGA" se refiere a la liberación de los Exonerados de todas las sanciones legales conforme a la Ley de Representación Privada del Código Laboral de 2004 ("PAGA") por violaciones de las Secciones 201, 202, 203, 204, 210, 226, 226.3, 226.7, 246, 256, 510, 512, 1174, 1185, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 1198.5, 1199, 2802, 2804, la Orden de Salarios Aplicable (Código de Regulaciones de California, tit. 8, § 11040), y otras disposiciones del Código Laboral, así como todas las reclamaciones bajo la PAGA que se hayan acumulado durante el Período del Acuerdo en virtud de la PAGA respecto a las Partes Exoneradas tras el financiamiento del Monto Bruto

del Acuerdo por parte del Demandado, según lo establecido en el presente documento. Las Reclamaciones Exoneradas en virtud de la PAGA incluyen, entre otras, las sanciones civiles conforme a la PAGA y todas las demás reclamaciones formuladas en la Demanda Operativa y la Carta enviada a la Agencia de Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral de California (LWDA, por sus siglas en inglés). El alcance de estas reclamaciones incluye todas aquellas que se hayan hecho valer o que pudieran haberse formulado basándose en los mismos hechos alegados en la Carta de LWDA y en la Demanda Operativa.

"Exonerados en virtud de la PAGA" se refiere a toda persona que haya sido empleada por el Demandado en el Estado de California en cualquier momento como empleado no exento o remunerado por hora durante el período comprendido entre el 26 de octubre de 2021 y el 9 de noviembre de 2023.

El Acuerdo no exime al Demandado ni a ninguna persona, parte o entidad de las reclamaciones, si las hubiere, presentadas por los Miembros de la Demanda Colectiva relacionadas con beneficios de compensación laboral, desempleo o discapacidad de cualquier naturaleza. Asimismo, no afecta ni renuncia a ninguna reclamación, demanda o causa de acción que los Miembros de la Demanda Colectiva puedan tener bajo los estatutos estatales o federales contra la discriminación, incluyendo, pero sin limitarse a: la Ley de Vivienda y Empleo Justo de California (Código de Gobierno, §§ 12900-12996); la Ley de Derechos Civiles de Unruh (Código Civil, § 51); la Constitución de California; el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (42 U.S.C. § 2000 et seq.); la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (42 U.S.C. § 12101 et seq.); la Ley de Seguridad de los Ingresos de Jubilación de los Empleados de 1974 (29 U.S.C. § 1001 et seq.); y todos los reglamentos de aplicación y guías interpretativas correspondientes.

Se considerará que los Miembros de la Demanda Colectiva que no soliciten su exclusión del Acuerdo han reconocido y aceptado que sus reclamaciones relacionadas con salarios y multas incluidas en la Demanda están en disputa, y que los pagos realizados en virtud del Acuerdo constituyen la satisfacción plena de todas las sumas que supuestamente se les adeudan. Asimismo, se considerará que los Miembros de la Demanda Colectiva han reconocido y aceptado que la sección 206.5 del Código Laboral de California no es aplicable a los pagos efectuados en virtud del Acuerdo. En la parte pertinente, dicho artículo establece lo siguiente:

"Un empleador no podrá exigir la ejecución de una exoneración respecto de un crédito o derecho derivado de salarios adeudados, vencidos o anticipados sobre salarios que se devenguen, a menos que dichos salarios hayan sido efectivamente pagados."

6. SUS OPCIONES

6.1. NO TOMAR NINGUNA ACCIÓN Y RECIBIR SU PARTE DEL ACUERDO

Si no toma ninguna acción, será incluido automáticamente como Miembro del Acuerdo de la Demanda Colectiva y recibirá un pago correspondiente al Acuerdo. No se requiere que realice ninguna gestión adicional para obtener este pago. No obstante, es responsabilidad de cada Miembro de la Demanda Colectiva garantizar que el Administrador del Acuerdo tenga registrada su dirección actual; de lo contrario, podría no recibir información importante o el pago del acuerdo. El monto estimado de su pago, en caso de no realizar ninguna acción, está detallado en el *Formulario de Distribución del Acuerdo de la Demanda Colectiva* adjunto. En caso de que una persona califique tanto como Miembro del Acuerdo de la Demanda Colectiva como Exonerado en virtud de la PAGA, será elegible para recibir tanto un Pago Individual del Acuerdo como una porción prorrateada del Pago en virtud de la PAGA, conforme a lo dispuesto anteriormente.

6.2. SOLICITAR LA EXCLUSIÓN DEL COLECTIVO Y DEL ACUERDO

Si usted no desea formar parte del componente de la Demanda Colectiva del Acuerdo (en adelante, el "Acuerdo de la Demanda Colectiva"), tiene la opción de excluirse, es decir, optar por no participar en dicho Acuerdo. Para ello, deberá enviar al Administrador del Acuerdo, a más tardar el **25 de enero de 2025**, una copia firmada y debidamente completada del *Formulario de Solicitud de Exclusión* adjunto al presente, o cumplir con los requisitos establecidos a continuación.

Para optar por no participar en el Acuerdo, un Miembro de la Demanda Colectiva deberá presentar una Solicitud de Exclusión por escrito, que debe incluir los siguientes elementos: (1) el nombre completo, la dirección postal, los últimos cuatro dígitos de su número de Seguro Social y la firma del Miembro de la Demanda Colectiva; (2) el nombre del caso y/o el número de caso de la demanda, especificando: ISAÍAS MENDOZA MEDINA, et al. contra DESERT PARKS LANDSCAPING, INC. que opera bajo el

nombre PACIFIC SITE MANAGEMENT, et al., Caso No. C22-02298; y (3) una declaración clara e inequívoca que indique que el Miembro de la Demanda Colectiva desea excluirse del Acuerdo.

Envíe la solicitud de exclusión directamente al Administrador del Acuerdo a la siguiente dirección a más tardar el **25 de enero de 2025**:

ILYM Group, Inc.
P.O. Box 2031
Tustin, CA 92781

Cualquier persona que presente oportunamente una solicitud de exclusión del Acuerdo de la Demanda Colectiva dejará de ser considerada Miembro de la Demanda Colectiva una vez que dicha solicitud sea recibida. En consecuencia, se le prohibirá participar en el Acuerdo de la Demanda Colectiva y no será elegible para recibir ningún beneficio relacionado con la parte colectiva del Acuerdo. En este caso, usted no tendrá derecho a ningún pago del Acuerdo, no estará obligado por sus términos y no tendrá capacidad para objetar, apelar o comentar sobre el Acuerdo. Sin embargo, un Miembro de la Demanda Colectiva que también sea un Exonerado en virtud de la PAGA estará vinculado por la exoneración de las Reclamaciones en virtud de la PAGA, según lo dispuesto anteriormente, y se le emitirá la porción correspondiente del Pago en virtud de la PAGA. Si desea recibir confirmación de la recepción de su solicitud de exclusión, debe enviarla mediante correo certificado de los Estados Unidos, con acuse de recibo, o comunicarse directamente con el Administrador del Acuerdo.

Es importante señalar que los Miembros de la Demanda Colectiva que presenten de manera oportuna y válida una solicitud de exclusión del Acuerdo de la Demanda Colectiva no perderán su derecho a recibir la parte correspondiente del Pago en virtud de la PAGA, siempre que sean considerados Exonerados en virtud de la PAGA. La solicitud de exclusión del Acuerdo de la Demanda Colectiva se limita exclusivamente al derecho de los Miembros de la Demanda Colectiva a los beneficios derivados de la parte colectiva del Acuerdo y no afecta su derecho a recibir el Pago en virtud de la PAGA. Por lo tanto, si usted decide excluirse del Acuerdo de la Demanda Colectiva, seguirá siendo elegible para recibir su parte, si corresponde, del Pago en virtud de la PAGA.

6.3. OBJECIÓN AL ACUERDO

Usted tiene derecho a objetar los términos del Acuerdo, siempre que no haya presentado una solicitud de exclusión. No obstante, en caso de que el Tribunal desestime su objeción, seguirá estando legalmente vinculado por los términos del Acuerdo. Si desea presentar una objeción al Acuerdo, o a cualquier parte de este, deberá remitir al Administrador del Acuerdo y al Tribunal una objeción por escrito que incluya: su nombre completo, dirección, número de teléfono, las fechas de su empleo con el Demandado, el nombre y número del caso, cada una de las razones específicas que fundamenten su objeción y cualquier respaldo legal que sustente dichas objeciones. La objeción por escrito deberá incluir los siguientes elementos: (1) el nombre completo, la dirección postal del objetor, los últimos cuatro dígitos de su número de Seguro Social y su firma; (2) el nombre del caso y/o el número de caso de la demanda, específicamente ISAÍAS MENDOZA MEDINA, et al. contra DESERT PARKS LANDSCAPING, INC. que opera bajo el nombre PACIFIC SITE MANAGEMENT, et al., Caso No. C22-02298; (3) una declaración clara que indique que el Miembro del Acuerdo de la Demanda Colectiva se opone al Acuerdo; (4) el o los motivos específicos que fundamenten la objeción; (5) una declaración que especifique si el objetor está o no representado por un abogado, y en caso afirmativo, incluir el nombre y la información de contacto de dicho abogado; y (6) una declaración que indique si el objetor tiene la intención de comparecer o no en la Audiencia de Aprobación Final.

Las objeciones por escrito deberán enviarse por correo al Administrador del Acuerdo, ILYM Group, Inc., P.O. Box 2031, Tustin, California 92781, a más tardar el **25 de enero de 2025** para que sean consideradas. Es importante destacar que el Tribunal podría no tomar en cuenta las objeciones que no incluyan toda la información requerida o que no sean presentadas dentro del plazo establecido.

Si decide objetar el Acuerdo, también tendrá la opción de comparecer en la Audiencia Final de Aprobación y Equidad, programada para el 17 de julio de 2025, a las 9:00 a.m., en el Departamento 12 del Tribunal Superior del Estado de California para el Condado de Contra Costa, ubicado en 725 Court Street, Martinez, CA 94553. Usted tiene el derecho de comparecer personalmente o de hacerlo mediante su propio abogado en dicha audiencia.

Si usted se opone al Acuerdo, no podrá optar por excluirse del mismo y continuará siendo considerado un Miembro de la Demanda Colectiva, quedando obligado por los términos del Acuerdo, incluso si el Tribunal rechaza su objeción. En caso de que el Tribunal apruebe el Acuerdo, recibirá el pago correspondiente y estará sujeto a los términos del Acuerdo en las mismas condiciones que los Miembros de la Demanda Colectiva que no hayan presentado objeciones. Cualquier Miembro de la Demanda Colectiva que no presente una objeción siguiendo el procedimiento indicado anteriormente renunciará a su derecho de objetar el Acuerdo, ya sea mediante apelación o por cualquier otro medio.

El Tribunal podría implementar ciertos requisitos o procedimientos de distanciamiento social en la audiencia de aprobación final y equidad. Si desea objetar el Acuerdo presentando sus argumentos durante dicha audiencia, se le recomienda comunicarse con los Abogados de la Demanda Colectiva, cuya información de contacto se proporciona a continuación, para obtener detalles actualizados sobre los procedimientos de distanciamiento social establecidos por el Tribunal. Asimismo, puede visitar el sitio web oficial del Tribunal para consultar la información más reciente sobre estas medidas.

7. CÓMO ACTUALIZAR O CAMBIAR SU DIRECCIÓN

Si cambia de dirección después de recibir esta notificación, o si la notificación fue enviada a una dirección incorrecta, comuníquese de inmediato con el Administrador del Acuerdo, ILYM Group, Inc., llamando al **(888) 250-6810** o enviando un correo electrónico a **claims@ilymgroup.com**. **Esto es crucial para garantizar que reciba futuras notificaciones y/o el pago correspondiente al Acuerdo.**

8. NOTIFICACIÓN DE FALLO FINAL SI EL ACUERDO ES APROBADO

Dentro de los siete (7) días posteriores a que el Tribunal celebre la audiencia de aprobación final y equidad y emita una orden final aprobando el Acuerdo, el Administrador del Acuerdo, si así lo decide, publicará una copia de dicha orden y sentencia final en su sitio web, en la dirección específica que se proporcionará:

www.ilymgroup.com/DesertParksLandscaping

9. SI NO SE APRUEBA EL ACUERDO

Si el Acuerdo no es aprobado por el Tribunal o si alguna de sus condiciones no se cumple, el Acuerdo podría ser anulado. En ese caso, no se distribuirá ningún pago y el caso regresará a litigio. En tal situación, no existe garantía de que: (1) el Tribunal certifique la acción como colectiva; (2) cualquier resolución en el juicio sea favorable para los Miembros de la Demanda Colectiva; (3) una decisión obtenida en juicio, de emitirse, resulte tan beneficiosa para los Miembros de la Demanda Colectiva como lo es el Acuerdo; o (4) una decisión favorable en juicio se mantenga en caso de que sea apelada.

10. PREGUNTAS O COMENTARIOS

Si tiene preguntas sobre el Acuerdo, o si no recibió esta Notificación por correo y cree que podría ser miembro del Acuerdo, puede comunicarse con el Administrador del Acuerdo al (888) 250-6810 o enviar un correo electrónico a claims@ilymgroup.com. También tiene la opción de ponerse en contacto con los Abogados de la Demanda Colectiva en las direcciones o números de teléfono que se indican a continuación.

Esta Notificación constituye únicamente un resumen del Acuerdo y de los asuntos relacionados. Para obtener información más detallada, puede revisar el Acuerdo de Conciliación y otros documentos relevantes para este caso en el sitio web del Acuerdo, accesible en www.ilymgroup.com/DesertParksLandscaping. El Acuerdo de Conciliación contiene los términos completos del Acuerdo propuesto y también está disponible a través de los Abogados de la Demanda Colectiva. Asimismo, es un documento de acceso público que se encuentra archivado en el Tribunal.

POR FAVOR, NO SE COMUNIQUE CON EL TRIBUNAL, EL SECRETARIO DEL TRIBUNAL, EL JUEZ O DESERT PARKS PARA SOLICITAR INFORMACIÓN RELACIONADA CON LAS DEMANDAS O EL ACUERDO PROPUESTO.

Abogados que representan al Demandante y a los Miembros de la Demanda Colectiva

MELMED LAW GROUP P.C.
Jonathan Melmed (SBN 290218)
jm@melmedlaw.com
Megan E. Ross
megan@melmedlaw.com

Hannah Becker
hb@melmedlaw.com
1801 Century Park East, Suite 850
Los Angeles, California 90067
Teléfono: (310) 824-3828
Fax: (310) 862-6851

11. **INFORMACIÓN IMPORTANTE ADICIONAL**

A. **Desert Parks** no tomará represalias de ninguna naturaleza contra ningún empleado que permanezca en la Demanda Colectiva, reciba un cheque de Pago Individual del Acuerdo o solicite ser excluido del Acuerdo.

B. **Es su responsabilidad asegurarse de que el Administrador del Acuerdo** tenga registrada su dirección postal y número de teléfono actuales, ya que esta será la información utilizada para enviarle su cheque de Pago Individual del Acuerdo.

C. **Los cheques del Pago Individual del Acuerdo deben cobrarse prontamente después de ser recibidos.** Los cheques que no sean cobrados dentro de los 180 días posteriores a la fecha de emisión serán anulados y tratados conforme a lo descrito en el párrafo 4 anterior. Si su cheque se pierde o extravía, deberá comunicarse de inmediato con el Administrador del Acuerdo para solicitar un reemplazo.

CLASS ACTION SETTLEMENT SHARE FORM

Oscar Gonzalez v. Desert Parks Landscaping, Inc. dba Pacific Site Management, et al.
Isaias Mendoza Medina v. Desert Parks Landscaping, Inc. dba Pacific Site Management, et al.

Case Number C22-02298

Superior Court of the State of California for the County of Contra Costa

The proposed class action settlement agreement (the “Settlement”) described in the accompanying *Notice of Proposed Class Action Settlement* resolves disputed claims against Defendant Desert Parks Landscaping, Inc. (“Defendant”) arising out of its compensation practices during the period from October 26, 2018, through November 9, 2023 (the “Class Period”) as applied to all individuals who are or were employed by Defendants as non-exempt employees in California during the Class Period (“Class Members”).

You are receiving this form because you are believed to be a Class Member. **According to Defendant’s records, you worked «Class_Work_Weeks» workweeks for Defendant during the Class Period. Accordingly, your share of the Settlement is currently estimated to be \$«Est_Individual_Class_Payment»,** which is an estimate of your allocated portion the Net Settlement Amount, as that term is defined in the accompanying *Notice of Proposed Class Action Settlement*. Your estimated share of the Settlement may increase depending on factors such as, but not limited to, the number of Class Members who effectively exclude themselves from the Settlement.

You do not need to do anything to receive money under the Settlement.

If you believe the information provided above as to the number of your workweeks is incorrect and wish to dispute it, please contact the Settlement Administrator no later than **January 25, 2025**, at:

ILYM Group, Inc.
claims@ilymgroup.com
(888) 250-6810
P.O. Box 2031
Tustin, CA 92781

If you dispute the information stated above, the information Defendant provided to the Settlement Administrator will control unless you are able to provide documentation that establishes otherwise. Any disputes, along with supporting documentation, must be postmarked no later than **January 25, 2025**.

Do not send originals; documentation sent to the claims administrator will not be returned or preserved.

FORMULARIO DE DISTRIBUCIÓN DEL ACUERDO EN UNA DEMANDA COLECTIVA

Oscar Gonzalez contra Desert Parks Landscaping, Inc. que opera bajo el nombre Pacific Site Management, et al.

Isaías Mendoza Medina v. Desert Parks Landscaping, Inc. que opera bajo el nombre Pacific Site Management, et al.

Número de caso C22-02298

Tribunal Superior del Estado de California para el Condado de Contra Costa

El Acuerdo de Conciliación de Demanda Colectiva propuesto (en adelante, el "Acuerdo"), detallado en la *Notificación de Acuerdo Propuesto en una Demanda Colectiva* adjunta, tiene por objeto resolver las reclamaciones en disputa presentadas contra Desert Parks Landscaping, Inc. (en adelante, el "Demandado"). Estas reclamaciones derivan de las prácticas de compensación adoptadas por el Demandado durante el período comprendido entre el 26 de octubre de 2018 y el 9 de noviembre de 2023 (en adelante, el "Período de la Demanda Colectiva"), y afectan a todas las personas que fueron o son empleadas por el Demandado bajo la clasificación de empleados no exentos en el estado de California durante dicho período (en adelante, los "Miembros de la Demanda Colectiva").

Usted está recibiendo este formulario porque, según se cree, usted es un Miembro de la Demanda Colectiva. **De acuerdo con los registros proporcionados por el Demandado, se ha determinado que usted trabajó «Class_Work_Weeks» semanas laborales para el Demandado durante el Período de la Demanda Colectiva. En virtud de ello, su participación en el Acuerdo se estima actualmente en \$«Est_Individual_Class_Payment»,** lo que corresponde a una asignación preliminar de su parte del Monto Neto del Acuerdo, según se define en la *Notificación de Acuerdo Propuesto en una Demanda Colectiva* adjunta. Cabe señalar que su participación estimada podría aumentar en función de diversos factores, incluyendo, entre otros, el número de Miembros de la Demanda Colectiva que opten por excluirse del Acuerdo.

No necesita tomar ninguna acción para recibir dinero en virtud del Acuerdo.

Si considera que la información proporcionada anteriormente respecto al número de semanas laborales es incorrecta y desea impugnarla, deberá comunicarse con el Administrador del Acuerdo a más tardar el **25 de enero de 2025**, a la siguiente dirección:

ILYM Group, Inc.
claims@ilymgroup.com
(888) 250-6810
P.O. Box 2031
Tustin, CA 92781

Si usted decide impugnar la información mencionada anteriormente, los datos proporcionados por el Demandado al Administrador del Acuerdo prevalecerán, salvo que usted presente documentación que demuestre lo contrario. Toda disputa, acompañada de la documentación de respaldo, deberá contar con un matasellos fechado a más tardar el **25 de enero de 2025**.

No envíe documentos originales, ya que la documentación enviada al Administrador del Acuerdo no será devuelta ni conservada.

MEDINA v. DESERT PARKS LANDSCAPING, INC.

c/o ILYM Group, Inc.

P.O. Box 2031

Tustin, CA 92781

«ILYM_ID

QR

Code»

ILYM ID: «ilym_id» «PC»

«first_name» «last_name»

«Address_1»

«City», «state» «Zip_Code»