

AVISO DE PROPUESTA DE ACUERDO DE CONCILIACIÓN PARA UNA DEMANDA COLECTIVA

Francisco Javier Mendoza v. Duncan Family Farms, LLC
Caso del Tribunal Superior de Santa Barbara núm. 22CV00779

Este Aviso fue autorizado por un tribunal. No es una promoción de servicios legales. No es una demanda en su contra.

SI ESTÁ O FUE CONTRATADO POR DUNCAN FAMILY FARMS, LLC (“DEMANDADO”) EN CALIFORNIA COMO EMPLEADO PAGADO POR HORA EN CUALQUIER MOMENTO ENTRE EL 25 DE FEBRERO DE 2018 Y EL 25 DE SEPTIEMBRE DE 2023, LA PRESENTE PROPUESTA DE ACUERDO DE CONCILIACIÓN PARA UNA DEMANDA COLECTIVA PUEDE AFECTAR SUS DERECHOS

¿Por qué debería leer este Aviso?

Se ha llegado a la propuesta de un acuerdo de conciliación (el “Acuerdo”) para una demanda colectiva titulada *Francisco Javier Mendoza v. Duncan Family Farms, LLC*, caso del Tribunal Superior de Santa Barbara núm. 22CV00779 (la “Demanda”). El objeto de este Aviso de propuesta de acuerdo de conciliación para una demanda colectiva (“Aviso”) es describir brevemente la Demanda e informarle sobre sus derechos y opciones en relación con la Demanda y el Acuerdo propuesto. El Acuerdo propuesto resolverá todas las reclamaciones de la Demanda.

Se celebrará una audiencia para la aprobación definitiva del Acuerdo propuesto ante la Excma. Donna D. Geck el 19 de julio de 2024 a las 10:00 a.m. en el Departamento 4 del Tribunal Superior de Santa Barbara, División Anacapa, 1100 Anacapa Street, Santa Barbara, CA 93121-1107, para determinar si el Acuerdo es justo, adecuado y razonable. Como Miembro del colectivo, usted califica para recibir un Pago de conciliación individual bajo el presente Acuerdo y estará sujeto a la exoneración de las reclamaciones descritas en este Aviso y el Acuerdo de conciliación presentado ante el Tribunal, a menos que solicite su exclusión del Acuerdo de forma oportuna.

SUS DERECHOS LEGALES Y OPCIONES EN ESTE ACUERDO:

NO HACER NADA	Si no hace nada, se le considerará parte del Colectivo y recibirá las prestaciones de conciliación como se explica más detalladamente a continuación. También renunciará a los derechos a presentar una acción legal separada contra el Demandado por las Reclamaciones exoneradas establecidas en la Demanda, como se explica más detalladamente a continuación.
EXCLUIRSE DEL COLECTIVO DEL ACUERDO FECHA LÍMITE PARA EXCLUIRSE: 13 DE MAYO DE 2024	Usted tiene la opción de presentar una acción legal separada contra el Demandado sobre las reclamaciones de la Demanda. Si decide hacerlo, debe excluirse por escrito del Acuerdo presentando una Solicitud de exclusión por escrito. En consecuencia, no recibirá ninguna prestación en virtud del Acuerdo, con la excepción de que igualmente recibirá una parte de los fondos de conciliación bajo la Private Attorney General Act [<i>Ley de representación privada como procurador general</i>] que le correspondan.
OBJETAR AL ACUERDO FECHA LÍMITE PARA PRESENTAR OBJECIONES POR ESCRITO: 13 DE MAYO DE 2024	Para oponerse al Acuerdo, puede enviar una explicación escrita por correo al Administrador del acuerdo sobre por qué no le gusta el Acuerdo, comparecer en la audiencia de aprobación definitiva o contratar a un abogado a su cargo para que se oponga por usted. Esta opción solo está disponible si no se excluye del Acuerdo. No presente una Solicitud de exclusión si desea objetar. Las objeciones <i>por escrito</i> deben presentarse a más tardar el 13 de mayo de 2024.

¿Quiénes se ven afectados por el Acuerdo propuesto?

El Tribunal ha certificado, solo para efectos de conciliación, al siguiente colectivo (el “Colectivo”):

Todos los empleados actuales y ex empleados no exentos del Demandado que trabajaron en California durante el Período de la demanda (el “Período de la demanda” está comprendido entre el 25 de febrero de 2018 y el 25 de septiembre de 2023).

De acuerdo con los registros del Demandado, usted es miembro del Colectivo (“Miembro del colectivo”).

¿Sobre qué trata este caso?

En la Demanda, el Demandante Francisco Javier Mendoza (“Demandante”) alega, en su nombre y en el del Colectivo, que el Demandado: (1) no pagó salarios mínimos; (2) no pagó salarios por horas extraordinarias; (3) no proporcionó períodos de alimentación; (4) no autorizó ni permitió períodos de descanso; (5) no pagó oportunamente todos los salarios a los empleados despedidos; (6) no proporcionó declaraciones salariales detalladas y precisas; (7) infringió el artículo 17200 y siguientes del Código de Comercio y Profesionales de California sobre la Ley de Competencia Desleal de California; e (8) infringió las disposiciones del Código Laboral que dan lugar a la responsabilidad de sanción civil en virtud de la Ley de Representación Privada como Procurador General [*Private Attorneys General Act o PAGA*] de 2004 del Código Laboral [art. 2699 y siguientes del Código Laboral]. El Demandante solicita salarios no pagados, daños reales, sentencia declaratoria, sanciones legales, sanciones civiles bajo PAGA, restitución, intereses, honorarios y costos legales.

El Demandado niega toda responsabilidad y confía en que tiene sólidas defensas legales y fácticas contra estas reclamaciones, pero reconoce los riesgos, las distracciones y los costes asociados al litigio. El Demandado sostiene que su conducta es y ha sido legal en todo momento relevante y que las reclamaciones del Demandante no tienen fondo y no cumplen los requisitos para la certificación como colectivo.

Este Acuerdo es un compromiso alcanzado tras negociaciones de buena fe y en condiciones de igualdad entre el Demandante y el Demandado (las “Partes”), a través de sus abogados, y no es una admisión de responsabilidad por parte del Demandado. Ambas partes coinciden en que el presente Acuerdo es justo, adecuado y razonable. El Demandante también cree que el Acuerdo es lo mejor para todos los Miembros del colectivo.

El Tribunal no se ha pronunciado sobre el fondo de las reclamaciones del Demandante ni sobre la defensa del Demandado.

¿Quiénes son los abogados que representan a las Partes?

Los abogados que representan a las Partes en esta Demanda son:

Abogados del colectivo:

Kane Moon
kmoon@moonlawgroup.com
Allen Feghali
afeghali@moonlawgroup.com
Linh H. Tran SBN 349486
ltran@moonlawgroup.com
MOON LAW GROUP, PC
1055 W. Seventh St., Suite 1880
Los Angeles, California 90017
Teléfono: (213) 232-3128
Fax: (213) 232-3125

Abogados del Demandado:

Patrick S. Moody
pmoody@theemployerslawfirm.com
Catherine M. Houlihan
choulihan@theemployerslawfirm.com
BARSAMIAN & MOODY
A Professional Corporation
Attorneys at Law
1141 W. Shaw Avenue, #104
Fresno, California 93711
Teléfono: (559) 248-2360
Fax: (559) 248-2370
Correo: laborlaw@theemployerslawfirm.com

¿Cuáles son los términos del Acuerdo?

Sujeto a la aprobación definitiva del Tribunal, el Demandado pagará \$300,000 (el “Monto bruto de conciliación”) para: (a) los Pagos de conciliación individuales a los Miembros del colectivo del acuerdo; (b) los Pagos por el servicio como representante del colectivo para el Demandante aprobados por el Tribunal (\$7,500 a solicitar); (c) los honorarios legales y las costas aprobadas por el Tribunal para los Abogados del colectivo (hasta \$100,000 en honorarios y hasta \$18,000 en costas a solicitar); (d) el pago a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza de Trabajo (“LWDA”) por presuntas sanciones PAGA (\$30,000 de un total de \$40,000 asignados a sanciones PAGA); y (e) el pago propuesto al Administrador del acuerdo por los servicios de administración del acuerdo (hasta un máximo estimado de \$9,000).

Pagos de conciliación individuales. Después de deducir los honorarios legales y costas, el Pago por el servicio como representante del colectivo para el Demandante, el pago a la LWDA y los costos de administración del acuerdo del Monto bruto de conciliación, quedará el Monto neto de conciliación. De dicho Monto neto de conciliación, el Demandado hará un Pago de conciliación individual a cada Miembro del colectivo que no solicite ser excluido del Acuerdo (“Miembros del colectivo del acuerdo”).

El Monto neto de conciliación se dividirá entre todos los Miembros del colectivo del acuerdo de forma prorrateada en concordancia con el número total de semanas laborales trabajadas por cada Miembro del colectivo del acuerdo respectivo como empleado no exento

pagado por hora en el estado de California durante el Período de la demanda. Su Pago de conciliación individual estimado se indica a continuación.

Su pago mínimo estimado del acuerdo es de **\$MERGED_EstClassAmnt_CALC** y sus Semanas laborales cubiertas trabajadas durante el período relevante entre el 25 de febrero de 2018 y el 25 de septiembre de 2023 son **MERGED_ClassWW_CALC**. En la medida en que usted dispute el número de Semanas laborales, debe presentar su disputa (“Disputa de semanas laborales”) por escrito y enviarla al Administrador del acuerdo por fax o por correo. Su Disputa de semanas laborales debe ser matasellada o enviada por fax a más tardar 13 de mayo de 2024 (la “Fecha límite de respuesta”) a:

LYM Group, Inc.
P.O. Box 2031
Tustin, CA 92781
Teléfono: (888) 250-6810
Fax: (888) 845-6185

Su Disputa de semanas laborales debe hacerse por escrito y contener: (a) su nombre completo, firma, dirección, número de teléfono y los últimos cuatro dígitos de su número de Seguro Social; (b) el número de Semanas laborales que usted sostiene que es correcto; y (c) cualquier prueba que apoye su argumento. Los registros del Demandado se presumirán correctos a menos que usted demuestre lo contrario con pruebas creíbles. El Administrador del acuerdo resolverá y decidirá todas las Disputas de semanas laborales y sus decisiones serán definitivas e inapelables. **RECORDATORIO:** Si usted cree que su Monto individual estimado de conciliación es incorrecto porque sus Semanas laborales (el número de semanas totales que usted trabajó dentro del Período de la demanda solamente) son incorrectas, la fecha límite para disputar las semanas laborales reportadas para usted es el 13 de mayo de 2024.

Para efectos fiscales, los pagos a los Miembros del colectivo del acuerdo se asignarán en un 10% como salarios, 85% como sanciones y 5% como intereses, excluyendo los \$10,000 de los Pagos de conciliación bajo PAGA, que se asignarán como sanciones al 100%. La porción salarial de los Pagos de conciliación individuales estará sujeta a la retención de impuestos locales, estatales y federales aplicables y el Administrador del acuerdo deducirá los impuestos sobre la nómina aplicables a los empleados de la porción salarial de los Pagos de conciliación individuales. La porción de los Pagos de conciliación asignada a las sanciones e intereses se clasificará como otros ingresos diversos y se declarará en el formulario 1099-MISC del IRS. Cualquier impuesto que se deba sobre dichos otros ingresos diversos será responsabilidad de los Miembros del colectivo del acuerdo que reciban esos pagos. La porción del empleador de cualquier impuesto sobre la nómina será pagada por separado por el Demandado.

Todos los cheques de los Pagos de conciliación individuales pagados a los Miembros del colectivo del acuerdo advertirán que seguirán siendo válidos y negociables durante ciento ochenta (180) días a partir de la fecha de emisión de los mismos y, a partir de entonces, serán automáticamente nulos si no son cobrados por un Miembro participante del colectivo dentro de dicho plazo. Todo Pago de conciliación individual que no sea cobrado por un Miembro del colectivo del acuerdo dentro de los ciento ochenta (180) días de su emisión será transmitido al Fondo de Propiedad No Reclamada de la Contraloría del Estado de California a nombre del Miembro del colectivo del acuerdo. En tal caso, el Miembro del colectivo del acuerdo seguirá estando sujeto al Acuerdo.

Ninguna de las Partes ni los abogados hacen declaraciones sobre las consecuencias fiscales de este Acuerdo o de su participación en él. Los Miembros del colectivo del acuerdo deben consultar con sus propios asesores fiscales sobre las consecuencias fiscales del Acuerdo. Los Abogados del colectivo no pueden ofrecer asesoramiento sobre las consecuencias fiscales estatales o federales de los pagos a ningún Miembro del colectivo.

Cálculo de los Pagos de conciliación individuales bajo PAGA. La Asignación PAGA (un total de \$40,000) será distribuida a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza de Trabajo de California (“LWDA”) y a los Empleados bajo PAGA. De acuerdo con la ley de California, el 75 por ciento de la Asignación PAGA (o \$30,000) se pagará a la LWDA y el 25 por ciento restante de la Asignación PAGA (o \$10,000) se pagará a los Empleados bajo PAGA de forma prorrateada (los “Pagos de conciliación individuales bajo PAGA”) de acuerdo con el número de períodos de pago que cada Empleado PAGA trabajó para el Demandado en California durante el Período PAGA. Sus períodos de pago individuales estimados durante el Período PAGA y el Pago de conciliación bajo PAGA estimado se enumeran a continuación:

Usted trabajó un total de **MERGED_PAGAPP_CALC** períodos de pago en California durante el Período PAGA. De acuerdo con sus períodos de pago durante el Período PAGA, su Pago de conciliación bajo PAGA estimado es de **\$MERGED_EstPAGAAmnt_CALC** aproximadamente.

Cada Pago de conciliación bajo PAGA será asignado como ingresos diversos al 100 por ciento y declarado a las autoridades fiscales estatales y federales por el Administrador del acuerdo a través del Formulario 1099-MISC. Cualquier impuesto que se deba sobre el Pago de conciliación bajo PAGA será responsabilidad del Empleado PAGA que reciba dicho pago.

Honorarios legales y costas de los Abogados del colectivo, Adjudicación de servicios para el representante del colectivo, Costos de administración del acuerdo y Pago a la LWDA. Los Abogados del colectivo solicitarán al Tribunal que conceda los honorarios legales hasta un máximo de \$100,000 (33 1/3% del Monto bruto de conciliación) y el reembolso de las costas razonables incurridas en la Demanda que no superen los \$18,000. Además, los Abogados del colectivo solicitarán al Tribunal que autorice un Pago por el servicio como representante del colectivo de \$7,500 para el Demandante por sus esfuerzos en llevar el caso en nombre del Colectivo. Las Partes estiman que el costo de administración del Acuerdo no excederá los \$9,000. También se hará un pago propuesto por la cantidad de \$30,000 a la LWDA por concepto de sanciones PAGA, que representa el 75% de los \$40,000 reservados para el pago bajo PAGA.

¿Qué reclamaciones se exoneran con el Acuerdo propuesto?

Una vez que el Tribunal apruebe definitivamente este Acuerdo y el Demandado pague todas las sumas adeudadas en virtud de este Acuerdo y salvo en lo que respecta a los derechos o las reclamaciones que pueda crear este Acuerdo, los Representantes del colectivo, el Colectivo y cada Miembro del colectivo que no haya presentado una solicitud de exclusión válida y oportuna en cuanto a las reclamaciones que no sean reclamaciones PAGA y cada Empleado PAGA, sin importar que haya solicitado su exclusión del Acuerdo de las Reclamaciones colectivas, exonerarán las reclamaciones de la siguiente manera:

(a) **Identidad de las partes exoneradas.** Las partes exoneradas son el Demandado y todas las empresas relacionadas, filiales, propietarios, accionistas, miembros, agentes (incluidos, entre otros, cualquier banquero de inversiones, contador, asegurador, reasegurador, abogado y cualquier funcionario, director y empleado pasado, presente o futuro) predecesores, sucesores y cesionarios (colectivamente “Exonerados”).

(b) **Fecha en que la Exoneración entra en vigor.** Las Reclamaciones exoneradas y las Reclamaciones exoneradas de PAGA serán exoneradas en (1) la Fecha de entrada en vigor del Acuerdo o (2) el cumplimiento de la obligación del Demandado de proporcionar al Administrador del acuerdo una suma por el importe necesario para satisfacer todos los pagos y distribuciones requeridos de conformidad con este Acuerdo y la Orden y sentencia de aprobación definitiva, lo que ocurra más tarde. Los Miembros del colectivo no exonerarán las Reclamaciones exoneradas o las Reclamaciones exoneradas de PAGA hasta que se haya producido la Fecha de entrada en vigor del acuerdo y el Demandado haya pagado todas las cantidades adeudadas en virtud del Acuerdo.

(c) **Reclamaciones exoneradas por los Miembros del colectivo del acuerdo.** Todos y cada uno de los Miembros del colectivo, en su nombre y en el de sus herederos y cesionarios, a menos que hayan presentado una Solicitud de exclusión oportuna y válida (lo cual no hará efectiva una exclusión de la exoneración para las Reclamaciones exoneradas de PAGA), por la presente exoneran a los Exonerados de las siguientes reclamaciones para todo el Período de la demanda:

(1) todas y cada una de las reclamaciones expuestas en la Querrela operativa o que podrían haber sido expuestas con base en los hechos alegados en la Demanda, incluyendo, pero sin limitarse a, todas las reclamaciones estatales por salarios y horas (incluyendo todas las reclamaciones bajo el Código Laboral de California) por salarios no pagados, salarios mínimos, horas extraordinarias, trabajo fuera de horario, períodos de alimentación, períodos de descanso, infracciones en las declaraciones salariales, intereses, sanciones y honorarios legales, sanciones por tiempo de espera, retenciones de salarios y las disposiciones relacionadas del Código Laboral, incluyendo pero limitándose a los artículos 01-204, 210, 216, 218.5, 218.6, 226, 226.3, 226.7, 245-249, 510, 512, 512.5, 558, 1174, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198 del Código Laboral y las reclamaciones derivadas del artículo 17200 y siguientes del Código de Comercio y Profesiones de California y todas las reclamaciones en virtud de la Orden salarial vigente (“Reclamaciones exoneradas”);

(2) con respecto a cualquier Miembro del colectivo que cobre su Pago de conciliación, el Administrador del acuerdo incluirá un texto en los Pagos de conciliación que informe a los Miembros del colectivo de que la firma y cobro de ese cheque servirá como consentimiento del Miembro del colectivo para unirse a la Demanda a efectos de exonerar todas las reclamaciones que surjan en virtud de la Ley de Normas Laborales Justas que se aleguen en la Demanda o que estén relacionadas con las reclamaciones declaradas o que podrían haberse declarado en la Demanda, implícita o explícitamente;

(d) **Reclamaciones exoneradas por el Colectivo, incluyendo los empleados PAGA.** Todos los Miembros del colectivo, incluyendo todos los Empleados PAGA, exonerarán las Reclamaciones exoneradas de PAGA, independientemente de que hayan solicitado su exclusión del Acuerdo en cuanto a las Reclamaciones exoneradas.

¿Cuáles son mis opciones en este caso?

Usted tiene dos opciones en virtud de este Acuerdo, cada una de las cuales se describe más adelante. Usted puede: (A) permanecer en el Colectivo y recibir un Pago de conciliación individual; o (B) excluirse del Acuerdo. Si elige la opción (A), también puede objetar al Acuerdo, como se explica a continuación.

Si permanece en el Colectivo, será representado sin coste alguno por los Abogados del colectivo. Sin embargo, los Abogados del colectivo no le representarán a efectos de presentar objeciones al Acuerdo. Si no se excluye del Acuerdo, estará sujeto a cualquier Sentencia que se dicte en la Demanda, incluyendo la exoneración de las Reclamaciones exoneradas como se describió anteriormente.

OPCIÓN A. Permanecer en el Colectivo. Si desea permanecer en el Colectivo y ser elegible para recibir un Pago de conciliación individual en virtud del Acuerdo, **no es necesario que realice ninguna acción.** Al permanecer en el Colectivo y recibir el dinero de la conciliación, usted da su consentimiento para la exoneración de las Reclamaciones exoneradas, tal y como se ha descrito anteriormente.

Cualquier cantidad pagada a los Miembros del colectivo del acuerdo no contará ni se tendrá en cuenta para la determinación de la elegibilidad para o el cálculo de cualquier beneficio de empleados (por ejemplo, vacaciones, pago de días festivos, planes de jubilación, planes de compensación diferida no calificados, etc.) o de otra manera modificar cualquier criterio de elegibilidad bajo cualquier plan de beneficios de pensiones de empleados o plan de bienestar de empleados patrocinado por el Demandado, a menos que se requiera lo contrario por la ley.

Objetar al Acuerdo: Si cree que el Acuerdo propuesto no es justo, razonable o adecuado de alguna manera, tiene varias opciones que puede utilizar para objetar al mismo o expresar cualquier preocupación. Para objetar, puede comparecer en persona en la Audiencia de aprobación definitiva, hacer que un abogado se oponga por usted o enviar un escrito o declaración de objeción (“objeción escrita”) al Administrador del acuerdo a la dirección ILYM Group, Inc. P.O. Box 2031, Tustin, CA 92781. Si presenta una objeción por escrito, debe contener información suficiente para confirmar su identidad y el fundamento de la objeción, incluyendo: (1) su nombre completo; (2) los motivos de la objeción; (3) su firma; y (4) debe llevar matasellos a más tardar del 13 de mayo de 2024 y enviarla al Administrador del acuerdo a la dirección indicada anteriormente para garantizar que se reciba a tiempo para ser transmitida al Tribunal y que sea considerada por éste. También puede contratar a un abogado a su cargo para que lo represente en su objeción. Las Partes presentarán las respuestas a cualquier objeción escrita antes de la audiencia de aprobación definitiva. Independientemente de que usted presente una objeción por escrito, el Tribunal podrá, a su entera discreción, permitirle exponer cualquier objeción que pueda tener en la Audiencia de conciliación. **Incluso si presenta una objeción, estará obligado a cumplir los términos del Acuerdo, incluyendo la exoneración de las Reclamaciones exoneradas, tal y como se establece anteriormente, a menos que el Acuerdo no sea aprobado definitivamente por el Tribunal.**

Independientemente de la forma, una objeción, por sí sola, no satisfará el requisito de que un Miembro del colectivo del acuerdo debe intervenir formalmente y convertirse en una parte registrada en la demanda para apelar una Sentencia dictada después de una Orden de aprobación definitiva de este Acuerdo, como se requiere en virtud de la decisión del Tribunal Supremo de California en el caso *Hernandez v. Restoration Hardware*, 4 Cal. 5th 260 (2018).

OPCIÓN B. Solicitar ser excluido del Acuerdo y no recibir dinero del mismo. Si no desea formar parte del Acuerdo, debe presentar una solicitud por escrito para ser excluido del Acuerdo al Administrador del acuerdo a la dirección ILYM Group, Inc. P.O. Box 2031, Tustin, CA 92781. Para que sea válida, su solicitud por escrito para ser excluido del Acuerdo debe estar firmada e incluir su nombre, dirección y número de teléfono (para confirmar su identidad y asegurarse de que solo las personas que solicitan la exclusión sean excluidas del acuerdo), en conjunto con una declaración similar a la siguiente:

“DESEO SER EXCLUIDO DEL COLECTIVO DE LA DEMANDA COLECTIVA *MENDOZA V. DUNCAN FAMILY FARMS, LLC*, CASO DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL CONDADO DE SANTA BARBARA NÚM. 22CV00779. ENTIENDO QUE SI SOLICITO SER EXCLUIDO DEL COLECTIVO, NO RECIBIRÉ NINGÚN DINERO DEL ACUERDO QUE NO SEA MI PORCIÓN DEL PAGO BAJO PAGA”.

Su solicitud por escrito para ser excluido del Acuerdo debe estar firmada y llevar matasellos a más tardar del 13 de mayo de 2024. Si no presenta una solicitud por escrito para ser excluido del Acuerdo a tiempo (como lo demuestra el matasellos), su solicitud por escrito para ser excluido del Acuerdo será rechazada, se le considerará un Miembro participante del colectivo y estará sujeto a la exoneración de las Reclamaciones exoneradas como se describe anteriormente y todos los demás términos del Acuerdo. Si presenta una solicitud por escrito para ser excluido del Acuerdo antes de la fecha límite para solicitar la exclusión, no tendrá ningún otro papel en la Demanda. **No tendrá derecho a ningún beneficio, incluyendo dinero**, como resultado de la Demanda y el Acuerdo, excepto en la medida en que tenga derecho a recibir una porción de las sanciones previstas en la PAGA. No podrá reclamar ante el Tribunal ningún aspecto del Acuerdo.

¿Cuál es el siguiente paso para la aprobación del Acuerdo?

El Tribunal celebrará una Audiencia de aprobación definitiva en relación con la equidad, razonabilidad y adecuación del Acuerdo propuesto, el plan de distribución, la solicitud de los Abogados del colectivo sobre honorarios y costas, el Pago por el servicio como representante del colectivo para el Demandante, los costos de administración del acuerdo y el pago a la LWDA por las sanciones PAGA el 19 de julio de 2024 a las 10:00 a.m. en el Departamento 4 del Tribunal Superior de Santa Barbara, División Anacapa, 1100 Anacapa

Street, Santa Barbara, CA 93121-1107. La Audiencia de aprobación definitiva puede continuar sin previo aviso a los Miembros del colectivo. No está obligado a asistir a la Audiencia de aprobación definitiva para recibir un Pago de conciliación individual.

Si el Tribunal concede la Aprobación definitiva del Acuerdo, se le enviará por correo la Orden por la que se concede la Aprobación definitiva y se dicta la Sentencia.

¿Cómo puedo recibir información adicional?

Este Aviso resume la Demanda y los términos básicos del Acuerdo. Hay más detalles en la Estipulación conjunta del acuerdo de conciliación para una demanda colectiva adjunta a la Declaración de Kane Moon en apoyo a la moción del demandante para la aprobación preliminar. La Estipulación conjunta del acuerdo de conciliación para una demanda colectiva y todos los demás registros relacionados con la demanda están disponibles para su inspección y/o copia en la Oficina de Registros Civiles del Tribunal Superior de Santa Barbara. También puede solicitar una copia del Acuerdo de conciliación a los Abogados del colectivo, en la dirección indicada anteriormente. También puede obtener más información sobre esta demanda y el acuerdo en el sitio web: <https://ilymgroup.com/DuncanFamilyFarms>.

NO SE COMUNIQUE CON EL TRIBUNAL PARA OBTENER INFORMACIÓN SOBRE ESTE ACUERDO.