

TRIBUNAL SUPERIOR DEL ESTADO DE CALIFORNIA

PARA EL CONDADO DE KERN

DULCE MARÍA SANTACRUZ SÁNCHEZ Y SALUD SANTACRUZ, individuos en nombre propio, del Estado de California, como apoderados generales, y en nombre de todos los demás en situación similar,

Demandantes

contra

GOLDEN LABOR SERVICES, LLC, una compañía de responsabilidad limitada de California; PACIFIC AG MANAGEMENT, INC., una corporación de California; Y DOES 1 TO 50,

Demandados.

Número de caso: BCV-20-102729

**NOTIFICACIÓN DE ACUERDO DE DEMANDA  
COLECTIVA**

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

**NOTIFICACIÓN DE ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA**

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

Se ha llegado a un acuerdo en el caso titulado *Santacruz Sanchez, et al. contra Golden Labor Services, LLC, et al.*, Caso No. BCV-20-102729, que está pendiente en el Tribunal Superior del Estado de California, Condado de Kern, en nombre de un "Grupo" propuesto, definido como: Todas las personas que son o fueron empleadas como empleados no exentos por los demandados, Golden Labor Services, LLC en Pacific Ag Management, Inc. (colectivamente, "Demandados"), en California en cualquier momento entre el 20 de noviembre de 2016 y el 31 de octubre, 2021 ("Grupo" o "Miembros del Grupo").

El 6 de enero de 2022, el Honorable Juez Eric Bradshaw del Tribunal Superior del Estado de California para el Condado de Kern otorgó la aprobación preliminar de este Acuerdo de Demanda Colectiva y ordenó a los litigantes notificar a todos los Miembros del Grupo acerca del acuerdo. Usted está recibiendo esta Notificación de Acuerdo de Demanda Colectiva porque los registros de los Demandados indican que usted es un Miembro del Grupo y, por lo tanto, puede tener derecho a dinero bajo el Acuerdo y porque el Acuerdo afecta sus derechos legales.

**NO ES NECESARIO TOMAR NINGUNA MEDIDA PARA RECIBIR DINERO EN VIRTUD DEL ACUERDO:** Si usted es un Miembro del Grupo (como se define anteriormente) y recibió esta notificación, será incluido automáticamente en el Acuerdo y no necesita tomar ninguna otra medida para recibir un pago. Si acepta el monto de su acuerdo, usted exonera las reclamaciones que se describen a continuación.

**1. DESCRIPCIÓN DE LA DEMANDA**

El 20 de noviembre de 2020, los Demandantes Dulce María Santacruz Sánchez y Salud Santacruz (colectivamente "Demandantes"), individualmente y en su capacidad representativa en nombre de los Miembros del Grupo, y como apoderados generales privados en nombre del Estado de California, presentaron una demanda contra los Demandados en el Tribunal Superior de California para el Condado de Kern en el asunto de *Dulce María Santacruz Sánchez, et al. c. Golden Labor Services, LLC, et al.*, número de caso **BCV-20-102729** (la "Demanda"). La Demanda buscaba la obtención de un resarcimiento por el presunto (1) incumplimiento del salario mínimo por todas las horas trabajadas; (2) falta de pago de salarios adecuados por horas extras; (3) no proporcionar períodos de descanso conformes y pagar primas de descanso perdidas; (4) no proporcionar períodos de comidas conformes y pagar primas de períodos de comidas perdidas; (5) falta de mantenimiento de registros de empleo precisos; (6) falta de pago oportuno de los salarios durante el empleo; (7) falta de pago de todos los salarios vencidos y adeudados en el momento de la separación del servicio; (8) falta de reembolso de los gastos comerciales; (9) no proporcionar declaraciones salariales completas y precisas; (10) falta de suministro de agua potable; (11) no proporcionar baños y/o instalaciones sanitarias adecuadas; (12) prácticas comerciales engañosas, fraudulentas o ilegales basadas

en lo anterior en violación de la Ley de Competencia Desleal de California; y (13) sanciones legales basadas en lo anterior de conformidad con la Ley General de Abogados Privados del Código Laboral de California de 2004 ("PAGA").

Los demandados niegan toda responsabilidad y todas las alegaciones en la Demanda, y han planteado varias contestaciones a las reclamaciones presentadas en la Demanda. Los demandados sostienen que han cumplido en todo momento con la ley de California. El acuerdo no es una admisión de ningún delito por parte de los demandados ni una indicación de que se haya violado ninguna ley.

El Tribunal no ha decidido a favor de los Demandantes o Demandados. No hubo juicio, y al aprobar el Acuerdo y emitir esta notificación, el Tribunal no está sugiriendo qué lado ganaría o perdería el caso si fuera a juicio o si los reclamos son adecuados para la certificación de grupo. En cambio, ambas partes acordaron un acuerdo sin responsabilidad de la Demanda (el "Acuerdo"), a fin de evitar los costos de un juicio y permitir que los Miembros del grupo reciban una compensación del Acuerdo. Los Demandantes y los Abogados del Grupo piensan que el Acuerdo es lo mejor para el Grupo. Los términos del Acuerdo se resumen en esta notificación.

El Acuerdo se alcanzó después de que los Demandados proporcionaron amplia información y documentos al abogado de los Demandantes, y después de largas negociaciones no colutorias entre las Partes, incluida la mediación con un mediador experimentado y respetado en California. En estas negociaciones, ambas partes reconocieron el riesgo sustancial de que el Tribunal decidiera en su contra en el juicio y determinaron que el Acuerdo era una forma justa, razonable y adecuada de resolver las reclamaciones en disputa.

Los demandantes y los abogados de los demandantes, Jonathan Melmed y Laura Supanich de Melmed Law Group P.C. ("Abogados del Grupo"), apoyan el Acuerdo. Entre las razones de apoyo se encuentran las contestaciones a la responsabilidad que potencialmente afectan a los demandados, el riesgo de denegación de la certificación colectiva, el riesgo inherente de juicio sobre los méritos y las demoras e incertidumbres asociadas con el litigio. Los Demandantes y los Abogados del Grupo creen que el acuerdo descrito en esta notificación es justo, adecuado, razonable y en el mejor interés de los Demandantes y los Miembros del Grupo de Demandantes.

Los demandados han negado y continúan negando las alegaciones fácticas y legales en el caso de los Demandantes y creen que las reclamaciones de los Demandantes no tienen mérito. Al aceptar un acuerdo, los Demandados no admiten responsabilidad por ninguna de las alegaciones o reclamos de hecho en la Demanda o que la Demanda puede o debe proceder como una demanda colectiva o una Demanda representativa. En cambio, los demandados han acordado resolver la Demanda únicamente por eficiencia económica.

El 6 de enero de 2022, el Tribunal aprobó preliminarmente el Acuerdo y certificó condicionalmente al Grupo del Acuerdo. Esta notificación es enviada a usted porque los registros de los Demandados indican que trabajó para los Demandados durante el Período de la Demanda Colectiva y que cumple con la definición requerida para ser tratado como Miembro del Grupo.

## **2. SI TODAVÍA ESTÁ EMPLEADO POR LOS DEMANDADOS, ESTE ACUERDO NO AFECTARÁ SU EMPLEO.**

La ley de California prohíbe estrictamente las represalias. Además, los Demandados tienen prohibido por ley tomar cualquier acción adversa contra cualquier Miembro del Grupo o de otra manera atacar, tomar represalias o discriminar contra cualquier Miembro del Grupo debido a la participación o decisión del Miembro del Grupo de no participar en el Acuerdo.

## **3. TÉRMINOS DEL ACUERDO**

Bajo el Acuerdo, el siguiente grupo del acuerdo será certificado bajo la ley de California: todas las personas que son o fueron empleadas como empleados no exentos por los Demandados, Golden Labor Services, LLC y Pacific Ag Management, Inc., en California durante el Período del Grupo. El "Período del Grupo" se define como el período comprendido entre el 20 de noviembre de 2016 y el 31 de octubre de 2021.

Los demandados han acordado pagar \$875,000.00 (el "Monto Bruto del Acuerdo") para resolver los reclamos en la Demanda, que incluyen lo siguiente:

Las Partes acordaron los siguientes pagos del Monto Bruto de Acuerdo:

1. **Gastos de administración del acuerdo.** El Tribunal ha aprobado que ILYM Group, Inc. actúe como el "Administrador del Acuerdo", mismo que se encargará de enviar esta notificación y realizará muchas otras tareas relacionadas con el Acuerdo. En virtud del Acuerdo, se pagará al Administrador del Acuerdo hasta \$25,000.00 del Monto Bruto del Acuerdo para pagar los Costos de Administración del Acuerdo.
2. **Honorarios y gastos de abogados del grupo.** Los Abogados del Grupo han estado procesando la Demanda en nombre de los Miembros del Grupo sobre una base de honorarios de contingencia (es decir, sin que se les haya pagado dinero hasta la fecha) y han estado pagando todos los costos y gastos del litigio. Hasta la fecha, las partes han litigado agresivamente muchos aspectos del caso, incluida la investigación, los esfuerzos de acuerdo y una sesión de mediación de un día completo. En virtud del Acuerdo, los Abogados del Grupo recibirán hasta \$300,666.67, que se pagarán del Monto Bruto del Acuerdo como compensación razonable por el trabajo que los Abogados del Grupo realizaron y

continuarán realizando en la Demanda. Los Miembros del Grupo no son personalmente responsables de ninguno de los honorarios o gastos de los Abogados del Grupo de demandantes.

3. **Pago de servicios a representantes de grupo.** El Abogado del Grupo solicitará al Tribunal que proporcione un pago de servicio a los Demandantes por un monto de \$7,500.00 a cada Demandante, que se pagará del Monto Bruto del Acuerdo, para compensarlos por sus esfuerzos en nombre de los Miembros del Grupo en la Demanda, incluida la asistencia en la investigación y la consulta con los Abogados del Grupo y el suministro de documentos cruciales a los Abogados del Grupo.
4. **Pago de acuerdo con la PAGA.** Las Partes han acordado una suma razonable que se pagará en el acuerdo de las reclamaciones de la PAGA incluidas en la Demanda, que es de \$ 50,000.00. El pago de la PAGA debe ser aprobado por el Tribunal de conformidad con la sección 2699 del Código Laboral y debe distribuirse de la siguiente manera: setenta y cinco por ciento (75%) (es decir, \$37,500.00) a la LWDA y veinticinco por ciento (25%) (es decir, \$12,500.00) a las personas que entran dentro de la definición de un "empleado agraviado" para los fines del Acuerdo (es decir, todas las personas que son o fueron empleadas como empleados no exentos por los demandados Golden Labor Services, LLC y Pacific Ag Management, Inc. en California del 20 de noviembre de 2019 al 31 de octubre de 2021).

Después de deducir los montos anteriores, el saldo del monto del acuerdo, aproximadamente \$484,333.33 estará disponible para su distribución a los Miembros del Grupo (el "Monto Neto del Acuerdo").

A cambio de su parte de dicho monto de acuerdo, se considerará que todos los Miembros del Grupo participantes han eximido a los Demandados de responsabilidad en los términos descritos en esta notificación.

#### **4. DISTRIBUCIÓN DEL ACUERDO A LOS MIEMBROS DEL GRUPO**

Cada Miembro elegible del Grupo que no solicite la exclusión del Acuerdo será considerado un "Participante del Grupo de Demandantes" y recibirá una parte del Monto Neto del Acuerdo que se distribuirá proporcionalmente en función del número proporcional de semanas trabajadas por cada Miembro del Grupo durante el Período del Grupo (el "Monto del Acuerdo Individual"). Si algún Miembro del Grupo solicita la exclusión del Acuerdo, su parte se distribuirá a los participantes restantes del Grupo de Demandantes.

El veinte por ciento (20%) de cada Monto del Acuerdo Individual constituirá un pago en forma de salarios (y a cada Participante del grupo se le emitirá un Formulario W-2 del IRS para dicho pago), y el ochenta por ciento (80%) de cada Monto del Acuerdo Individual constituirá multas e intereses (y a cada Participante del grupo se le emitirá un Formulario 1099 del IRS para dicho pago).

Los demandados, o sus representantes, tomarán todas las deducciones habituales y habituales de los pagos del Monto del Acuerdo Individual que se distribuyen como salarios, incluidas, entre otras, la retención de impuestos estatales y federales, las primas por discapacidad y las primas del seguro de desempleo. No se tomará ninguna deducción de la distribución de intereses o multas; sin embargo, se informará en el Formulario 1099 del IRS como ingreso. Los Participantes del Grupo son responsables del tratamiento adecuado del impuesto sobre la renta de su Monto de Acuerdo Individual. El Administrador del Acuerdo, los Demandados y sus abogados, y los Abogados del Grupo no pueden proporcionar asesoramiento fiscal. En consecuencia, los Miembros del Grupo deben consultar con sus asesores fiscales sobre las consecuencias fiscales y el tratamiento de los pagos que reciben en virtud del Acuerdo.

Las semanas de trabajo que trabajó para los Demandados durante el Período de la demanda colectiva se calcularán en función de los registros de los Demandados. Si cree que no se le acreditó el número correcto de semanas laborales trabajadas durante el Período del Grupo de demandantes, puede presentar pruebas al Administrador del Acuerdo a más tardar el 17 de febrero de 2023, con documentación para establecer el número de semanas laborales que afirma haber trabajado realmente durante el Período del Grupo de Demandantes. **La documentación enviada al Administrador del Acuerdo no será devuelta ni conservada, por lo que no envíe originales.** Las Partes y el Administrador del Acuerdo evaluarán con prontitud la evidencia presentada y discutirán de buena fe cuántas semanas de trabajo deben acreditarse. El Administrador del Acuerdo tomará la decisión final sobre cuántas semanas se acreditarán e informará el resultado al Participante del grupo. Si no está satisfecho con la decisión, puede presentar una objeción, que se explica a continuación.

Los cheques del Acuerdo se enviarán por correo a todos los Participantes del Grupo después de que el Tribunal otorgue la aprobación final del Acuerdo y se dicte sentencia.

#### **5. EXENCIÓN DE RECLAMACIONES**

Si el Tribunal aprueba el Acuerdo, el Tribunal dictará sentencia y el Acuerdo vinculará a todos los Participantes del Grupo de demandantes. A los Participantes del Grupo se les prohibirá presentar cualquier "Reclamación Eximida" contra las "Partes Eximidas", tal como se definen a continuación.

Las "Partes Eximidas" son los demandados Golden Labor Services, LLC y Pacific Ag Management, Inc. y todas las empresas matrices, subsidiarias, afiliadas anteriores, presentes y/o futuras de los Demandados, y sus accionistas, funcionarios, directores, empleados, miembros, agentes, socios, gerentes, representantes, aseguradores, administradores y abogados, y los socios predecesores, sucesores y cesionarios, gerentes, representantes, aseguradores, administradores y abogados, y los predecesores, sucesores y cesionarios y representantes legales de todas esas entidades e individuos, así como cualquier entidad con la que los Demandados compartieran una relación de empleador conjunto.

Las "Reclamaciones Eximidas" incluyen todas y cada una de las reclamaciones, deudas, responsabilidades, demandas, obligaciones, acciones, causas de Demanda, garantías, gravámenes, promesas, sanciones, costos, gastos, intereses, restitución, honorarios y costos de abogados, pérdidas, daños, daños liquidados, daños punitivos, compensación equitativa o quejas de cualquier tipo o naturaleza, ya sean conocidas o desconocidas, contingentes o acumuladas, contra los Demandados o las Partes Exoneradas o cualquiera de ellos, bajo cualquier ley, estatuto, ordenanza, reglamento, orden o principio o teoría de derecho consuetudinario estatal, municipal o federal, que surja de o esté relacionado con las alegaciones establecidas en la Demanda, la Queja y/o las notificaciones de la PAGA de los Demandantes a la LWDA, incluidos, entre otros, para: **(1)** falta de pago del salario mínimo de acuerdo con la ley aplicable, incluyendo, pero no limitado a, las secciones 1194 y 1194.2 del Código Laboral, y la Orden de Salario Aplicable; **(2)** falta de pago de salarios por horas extras de acuerdo con la ley aplicable, incluidas, entre otras, las secciones 510, 1197 y 1198 del Código Laboral, y la Orden de Salario Aplicable; **(3)** falta de proporcionar descansos y/o falta de pago de primas de descanso de acuerdo con la ley aplicable, incluidas, entre otras, la sección 226.7 del Código Laboral y la Orden de Salario Aplicable; **(4)** falta de proporcionar períodos de comidas y/o falta de pago de primas de períodos de comidas de acuerdo con la ley aplicable, incluidas, entre otras, las secciones 226.7 y 512 del Código Laboral, y la Orden de Salario Aplicable; **(5)** falta de mantenimiento de registros de empleo precisos de acuerdo con la ley aplicable, incluida, entre otras, la sección 1174 del Código Laboral; **(6)** falta de pago de salarios durante el empleo de acuerdo con la ley aplicable, incluidas, entre otras, las secciones 204, 210 del Código Laboral; **(7)** falta de pago de todos los salarios adeudados y adeudados en la separación del empleo en violación de la ley aplicable, incluidas, entre otras, las secciones 201, 202 y 203 del Código Laboral; **(8)** multas por tiempo de espera; **(9)** falta de reembolso de gastos comerciales de acuerdo con la ley aplicable, incluidas, entre otras, las secciones 2802 y 2804 del Código Laboral; **(10)** falta de proporcionar declaraciones salariales precisas en violación de la ley aplicable, incluidas, entre otras, las secciones 226 y 226.3 del Código Laboral; **(11)** falta de suministro de agua potable de acuerdo con la ley aplicable, incluidas, entre otras, las secciones 142.3 y 226.7 del Código Laboral, y el Código de Regulaciones de California (Código de Regulaciones de California, título 8, § 3395); **(12)** no proporcionar baños adecuados y/o instalaciones sanitarias de acuerdo con la ley aplicable, incluidas, entre otras, las secciones 142.3 y 226.7 del Código Laboral y el Código de Regulaciones de California (Código de Regulaciones de California, Título 8, § 3364); **(13)** competencia desleal y/o prácticas comerciales engañosas, fraudulentas o ilegales en violación de la Ley de Competencia Desleal de California (Código de Negocios y Profesiones §§ 17200–17210); **(14)** sanciones de conformidad con la PAGA; **(15)** todas las demás sanciones legales, incluidas las recuperables en virtud de la Ley de Competencia Desleal de California, y en particular, las Secciones 17200, y siguientes, el Código de Procedimiento Civil de California Sección 1021.5; y cualquier otra disposición del Código Laboral de California, incluidas, entre otras, las Secciones 2698, y *siguientes*, del Código Laboral, o cualquier Orden de Salario Aplicable, en todas sus iteraciones; **(16)** todas las reclamaciones que se alegaron en la Demanda o que podrían haberse presentado sobre la base de los hechos alegados en la Demanda; y **(17)** todas las reclamaciones por daños liquidados, sanciones, intereses, honorarios, costos basados en lo anterior (colectivamente, las "Reclamaciones Eximidas"). Las Reclamaciones eximidas incluyen cualquier reclamación desconocida que las Partes eximidas no sepan o sospechen que existe a su favor, que de haber sido conocidas por él o ella, podrían haber afectado este Acuerdo de conciliación con los demandados y la exención de las Partes eximidas. El período de exención es el período de grupo. Sin embargo, las Reclamaciones Eximidas solo incluyen todas las reclamaciones alegadas en la Demanda o que podrían haberse establecido en base a los hechos alegados en la Demanda en la máxima medida permitida por la ley.

Se considerará que los Miembros del Grupo que no soliciten la exclusión del Acuerdo han reconocido y aceptado que sus reclamaciones de salarios y sanciones en la Demanda están en disputa, y que los pagos del Acuerdo constituyen el pago de todas las sumas que supuestamente se les deben. Se considerará que los Miembros del Grupo han reconocido y aceptado que la sección 206.5 del Código Laboral de California no es aplicable a los pagos del Acuerdo. En la parte pertinente de esa sección se dispone lo siguiente:

"Un empleador no exigirá la ejecución de una exención de un crédito o derecho a cuenta de los salarios adeudados, o que se deben, o hechos como anticipo de los salarios que se devengan, a menos que se haya hecho el pago de esos salarios."

## 6. SUS OPCIONES

### 6.1. NO HAGA NADA Y RECIBA SU PARTE DEL ACUERDO

Si no hace nada, se le incluirá automáticamente como Participante del Grupo en el Acuerdo y recibirá un pago del acuerdo. *No* tiene que tomar ninguna otra medida para recibir su pago de acuerdo. Sin embargo, es responsabilidad de todos los Miembros del Grupo asegurarse de que el Administrador del Acuerdo tenga su dirección actual en los registros, o es posible que no reciba información importante o un pago del acuerdo. El monto estimado de su pago de acuerdo si no hace nada se incluye en el *Formulario de Participación de Acuerdo de Demanda Colectiva* adjunto.

### 6.2. SOLICITAR LA EXCLUSIÓN DEL GRUPO Y DEL ACUERDO

Si *no* desea participar en la parte de demanda colectiva del Acuerdo (el "Acuerdo Colectivo"), puede excluirse (es decir, optar por no participar en el Acuerdo Colectivo) enviando al Administrador del Acuerdo una carta con matasellos a más tardar del 17 de febrero de 2023, que solicite específicamente la exclusión del Acuerdo Colectivo en este caso. La solicitud de exclusión debe incluir su nombre, dirección, número de teléfono y firma, y debe indicar:

"Deseo ser excluido del grupo de acuerdo en el caso de *Dulce María Santacruz Sánchez, et al. v. Golden Labor Services, LLC, et al.* Entiendo que si pido ser excluido del grupo del acuerdo, no recibiré ningún dinero del acuerdo de esta demanda y no liberaré ningún reclamo que pueda tener".

Envíe la solicitud de exclusión directamente al Administrador del Acuerdo a la siguiente dirección **a más tardar** el 17 de febrero de 2023:

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

Cualquier persona que presente una solicitud oportuna de exclusión del Acuerdo Colectivo dejará de ser, una vez recibido, un Miembro del Grupo de Demandantes, se le prohibirá participar en el Acuerdo colectivo y no recibirá ningún beneficio de la parte de demanda colectiva del Acuerdo. Si desea una confirmación de recepción de su solicitud de exclusión, envíela por correo certificado de los Estados Unidos, con acuse de recibo o comuníquese con el Administrador del Acuerdo.

**Es importante destacar** que los Miembros del Grupo que soliciten oportuna y válidamente la exclusión del Acuerdo del Grupo *no* serán excluidos de su parte del pago de la PAGA. La solicitud de exclusión del Acuerdo colectivo se aplica únicamente al derecho de los Miembros del Grupo a la parte de demanda colectiva del Acuerdo y no a su derecho al pago de la PAGA. Si solicita la exclusión del Acuerdo colectivo, aún tendrá derecho a su parte del pago de la PAGA.

### 6.3. OBJETAR EL ACUERDO

Tiene derecho a oponerse a los términos del Acuerdo si no solicita la exclusión. Sin embargo, si el Tribunal rechaza su objeción, usted seguirá estando obligado por los términos del Acuerdo. Si desea oponerse al Acuerdo, o a cualquier parte de este, puede presentar ante el Administrador del Acuerdo y el Tribunal una objeción por escrito indicando su nombre, dirección, número de teléfono, fechas de empleo con los Demandados, el nombre y número del caso, cada razón específica en apoyo de su objeción y cualquier apoyo legal para cada objeción. Las objeciones por escrito deben enviarse por correo al Administrador del Acuerdo (ILYM Group, Inc., P.O. Box 2031 Tustin, CA 92781) a más tardar el 17 de febrero de 2023, para ser consideradas. **Las objeciones que no incluyan toda la información requerida, o que no se presenten a tiempo, podrían no ser consideradas por el tribunal.**

Si decide objetar el Acuerdo, también puede comparecer para hablar en la audiencia final de aprobación y equidad programada para el 8 de mayo de 2023 a las 8:30 a.m. en la División J del Tribunal Superior de California para el Condado de Kern, ubicado en 1215 Truxtun Ave, Bakersfield, CA 93301. Usted tiene derecho a comparecer en persona o a través de su propio abogado en esta audiencia.

Si se opone al Acuerdo, seguirá siendo un Miembro del Grupo de Demandantes, y si el Tribunal aprueba el Acuerdo, recibirá el pago y estará sujeto a los términos del Acuerdo de la misma manera que los Miembros del Grupo que no se opongan. Cualquier Miembro del Grupo que no se oponga de la manera prevista anteriormente deberá haber renunciado a cualquier objeción al Acuerdo, ya sea por apelación o de otra manera.

El Tribunal puede, en el momento de la aprobación final y la audiencia de imparcialidad, tener ciertos requisitos o procedimientos de distanciamiento social para asistir a las audiencias. Si desea oponerse al Acuerdo, puede comunicarse con el Abogado del Grupo de

Demandantes, cuya información se proporciona a continuación, para obtener más información sobre los procedimientos actuales de distanciamiento social del Tribunal. También puede revisar el sitio web del Tribunal para obtener la información más actualizada.

**7. CÓMO ACTUALIZAR O CAMBIAR SU DIRECCIÓN**

Si se muda después de recibir esta notificación o si su dirección es incorrecta, comuníquese con el Administrador del Acuerdo, ILYM Group, Inc., al **(888) 250-6810** o por correo electrónico a **claims@ilymgroup.com**, tan pronto como sea posible. **Esto es importante para garantizar que las notificaciones futuras y/o el pago del Acuerdo le lleguen.**

**8. NOTIFICACIÓN DE SENTENCIA FINAL SI SE APRUEBA EL ACUERDO**

Dentro de los diez (10) días posteriores a que el Tribunal haya celebrado una audiencia de aprobación final y de equidad y haya emitido una orden final que apruebe el Acuerdo, si así lo desea, el Administrador del Acuerdo publicará una copia de esa orden y sentencia final en su sitio web en la siguiente dirección:

[www.ilymgroup.com/goldenlabor](http://www.ilymgroup.com/goldenlabor)

**9. SI EL ACUERDO NO ES APROBADO**

Si el Acuerdo no es aprobado por el Tribunal, o si alguna de sus condiciones no se cumple, el Acuerdo será anulado, no se pagará dinero y el caso volverá a ser litigado. Si eso sucede, no hay garantía: **(1)** de que el grupo será certificado por el Tribunal; **(2)** que cualquier decisión en el juicio sería a favor de los Miembros del Grupo de Demandantes; **(3)** que una decisión de juicio, si la hubiera, sería tan favorable para los Miembros del Grupo como el Acuerdo; o **(4)** que cualquier decisión favorable del juicio sería confirmada si se presentara una apelación.

**10. PREGUNTAS O COMENTARIOS**

**POR FAVOR, NO LLAME NI SE COMUNIQUE CON EL TRIBUNAL.** Si tiene alguna pregunta sobre el acuerdo, puede comunicarse con el Administrador del Acuerdo al **(888) 250-6810** o por correo electrónico a **claims@ilymgroup.com**. También puede comunicarse con los abogados que representan a los Demandantes y a los Miembros del Grupo en las direcciones o números de teléfono que se listan a continuación.

**Abogados que representan a los demandantes y a los miembros del grupo**

**MELMED LAW GROUP P.C.**

Jonathan Melmed  
jm@melmedlaw.com  
Laura Supanich  
lms@melmedlaw.com  
1801 Century Park East, Suite 850  
Los Ángeles, California 90067  
Teléfono: (310) 824-3828  
Fax: (310) 862-6851

**Abogados que representan al acusado Golden Labor Services, LLC**

**COLEMAN & HOROWITT, LLP**

Gregory J. Norys  
gnorys@ch-law.com  
Judith M. Sasaki  
jsasaki@ch-law.com  
499 West Shaw Avenue, Suite 116  
Fresno, California 93704  
Teléfono: (559) 248-4820  
Fax: (800) 891-8362

**Abogados que representan al demandado Pacific Ag Management, Inc.**

**BELDEN BLAINE RAYTIS, LLP**

T. Scott Belden

scott@bbr.law

Jazmine Flores

jazmine@bbr.law

5016 California Avenue, Suite 3

Bakersfield, California 93309

Teléfono: (661) 864-7826

Fax: (661) 878-9797