

1
2
3
4
5
6
7 **SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA**
8
9 **FOR THE COUNTY OF SAN BERNADINO**

10 JEANNE BECKMAN on behalf of herself, all
11 others similarly situated, and on behalf
12 of the general public,

13 Plaintiff,

14 vs.

15 BRASWELL LEISURE MANOR LTD. A
16 CALIFORNIA LIMITED
17 PARTNERSHIP; and DOES 1-100,

18 Defendants.
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28

Case No.: CIVSB2209750

CLASS ACTION

Hon. Jessica Morgan

DECLARATION OF MARY BUTLER
REGARDING NOTICE AND
SETTLEMENT ADMINISTRATION

Date: December 2, 2024

Time: 8:30 a.m.

Place: Department S-26

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

1. I am employed as a Case Manager by Simpluris, Inc. (“Simpluris”), the claims administrator in the above-entitled action. My business address is 3194-C Airport Loop Drive, Costa Mesa, CA 92626. My telephone number is (714) 640-5607. I am over 21 years of age and authorized to make this declaration on behalf of Simpluris and myself.

2. Simpluris is a class action Settlement Administration Company headquartered in Costa Mesa, California. It was founded by individuals who have each managed thousands of Settlements along with professionals in the areas of software development, third-party claims administration, mail-house operations and call center support management.

3. Simpluris was appointed by the Court as Settlement Administrator to administer the Settlement in accordance with the terms of the Joint Stipulation and Settlement Agreement, (the “Settlement”). Simpluris has been responsible, among other things, for: (a) printing and mailing in English and Spanish the Notice of Proposed Class and PAGA Representative Action Settlement (“Notice Packet”); (b) receiving undeliverable Notice Packets; (c) receiving any requests for exclusion; (d) and answering questions from Class Members. If the Court grants final approval of the Settlement, Simpluris will be responsible, among other things, for: (e) calculating individual Settlement payments, distributing funds, and tax-reporting following final approval; (f) mailing Settlement checks; (g) and for such other tasks as the Parties mutually agree or the Court orders Simpluris to perform.

4. A toll-free telephone number was included in the Class Notice for the purpose of allowing the Class Members to call Simpluris and to make inquiries regarding the Settlement. The system is accessible 24 hours a day, 7 days a week, and will remain in operation throughout the settlement process. Callers have the option to speak with a live call center representative during normal business hours or to leave a message and receive a return call during non-business hours. The toll-free telephone number included in the Class Notice was (888) 369-3780.

NOTIFICATION TO THE CLASS

5. On July 31, 2024, Simpluris received the Court-approved Notice of Proposed Class and PAGA Representative Action Settlement from Plaintiffs' Counsel. The Notice advised Class Members of their right to opt out from the Settlement, dispute employment information, object to the Settlement, or do nothing, and the implications of each such action. The Notice advised Class Members of applicable deadlines and other events, including the Final Approval Hearing, and how Class Members could obtain additional information. A true and correct copy of an exemplar Notice is attached hereto as "**Exhibit A**".

6. On August 13, 2024, Counsel for Defendant provided Simpluris with a mailing list containing the name, last known address, Social Security Number, and pertinent employment information during the Class Period for the Class Members. The Class List contained data for one hundred and fifty-nine (159) unique Class Members.

7. The mailing addresses contained in the Class List were processed and updated utilizing the National Change of Address Database ("NCOA") maintained by the U.S. Postal Service. The NCOA contains changes of address filed with the U.S. Postal Service. In the event that any individual had filed a U.S. Postal Service change of address request, the address listed with the NCOA was utilized in connection with the mailing of the Notice Packets.

8. On August 27, 2024, after updating the mailing addresses through the NCOA, Notice Packets were mailed via First Class Mail in English and Spanish to one hundred and fifty-nine (159) Class Members, contained in the Class List.

9. As of this date, fifteen (15) Notice Packets were returned by the post office. For those without a forwarding address, Simpluris performed an advanced address search (i.e. skip trace) on all of these addresses by using Accurant, a reputable research tool owned by Lexis-Nexis. Simpluris used the Class Member's name, previous address and Social Security number to locate a more current address. Eleven (11) Notice Packets were re-mailed to either a newfound address, with forwarding addresses provided by the United States Postal Service or at the request of the Class Member. Ultimately, after additional searches, four (4) Notice Packets were undeliverable because Simpluris was unable to find a better address.

REQUESTS FOR EXCLUSION, OBJECTIONS AND DISPUTES

10. The deadline for Class Members to submit a Request for Exclusion, Object to the Settlement or Dispute was October 11, 2024.

11. As of this date, Simpluris has not received a Request for Exclusion from a Class Member.

12. As of this date, Simpluris has not received any Objections to the Settlement from a Class Member.

13. As of this date, Simpluris has not received any Disputes from a Class Member.

BREAKDOWN OF SETTLEMENT FUND

14. As of this date, there are 159 Participating Class Members who will be paid their portion of the Net Settlement Amount, estimated to be \$154,512.00. The Net Settlement Amount available to pay Participating Class Members was determined as follows:

Gross Settlement Amount:	\$325,000.00
Less Attorneys' Fees	-\$108,322.00
Less Litigation Costs	-\$13,120.85
Less Settlement Administration	-\$7,166.00
Less Plaintiff Service Awards	-\$10,000.00
Less PAGA Penalties LWDA	-\$18,750.00
<u>Less PAGA – Aggrieved Employee Payments</u>	<u>-\$6,250.00</u>
NET SETTLEMENT AMOUNT	\$161,391.15

Class Members worked 8,188 workweeks during the Class Period. As of this date, the *highest* Individual Class Settlement Share to be paid is approximately \$6,405.98 and the *average* Individual Class Settlement Share to be paid is approximately \$1,015.04.

In addition, as of this date, there are 47 Aggrieved Employees who will be paid their portion of the Net PAGA Settlement Amount. Aggrieved Employees worked 737 pay periods during the PAGA Period. As of this date, the *highest* Individual PAGA Settlement Share to be paid is approximately \$245.93 and the *average* Individual PAGA Settlement Share to be paid is approximately \$132.98.

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10
- 11
- 12
- 13
- 14
- 15
- 16
- 17
- 18
- 19
- 20
- 21
- 22
- 23
- 24
- 25
- 26
- 27
- 28

2
3
4
5
6

8

9
10
11

EXHIBIT A

NOTICE OF PROPOSED CLASS AND PAGA REPRESENTATIVE ACTION SETTLEMENT

Jeanne Beckman v. Braswell Leisure Manor Ltd.
San Bernardino County Superior Court Case No. CIVSB2209750

If you worked for Braswell Leisure Manor Ltd. (“Braswell”) in California as a non-exempt employee at any time between May 11, 2018, through July 30, 2024 a class action settlement will affect your rights. You may be entitled to a payment under this settlement.

«IMb|ullBarcodeEncoded»

«FirstName» «LastName» «BusinessName»

«Address1» «Address2»

SIMID «SIMID»
Barcode 196735

«City», «State» «Zip»

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

- A former employee, Jeanne Beckman, filed a proposed class action lawsuit against Braswell. The lawsuit alleges that Braswell failed to provide employees with lawful meal and rest periods, failed to pay employees all wages owed, failed to provide lawful paychecks to employees, and failed to pay all wages due at termination of employment. The lawsuit also seeks to recover penalties pursuant to the California Private Attorneys General Act (“PAGA”). Braswell denies all alleged violations and denies liability. The Court has not made a ruling on the merits of the case. The Parties have agreed to settle the claims set forth in the lawsuit.
- Your legal rights are affected whether you act or do not act. Read this notice carefully.

YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT:

DO NOTHING	Get a settlement payment and give up any rights to sue for the Released Claims (defined below). <u>If you are still employed by Braswell and choose to receive a settlement payment, this will not affect your employment.</u>
EXCLUDE YOURSELF	Get no payment. This is the only option that allows you to ever be part of any other lawsuit against Braswell about the legal claims and statutory period alleged in this case. Please note that you are unable to exclude yourself from the PAGA portion of the settlement if you are a PAGA Aggrieved Employee.
OBJECT	If you do not opt out, you may write to the Settlement Administrator, Phoenix Class Action Administration Solutions, about why you object to the settlement, and they will forward your concerns to counsel which will then be provided to the Court. If the Court approves the Settlement despite your objection, you will still be bound by the settlement.

WHAT INFORMATION IS IN THIS NOTICE?

1. Why did I get this notice?	Page 2
2. What is this lawsuit about?	Page 2
3. How does a class action settlement work?	Page 2
4. Who are the attorneys representing the parties?	Page 2
5. How do I participate in the settlement?	Page 3
6. How do I request to be excluded from the settlement?	Page 3
7. How do I object to the settlement?	Page 3
8. How does this settlement affect employees’ rights?	Page 4
9. How much is the settlement?	Page 4
10. How much can I expect to receive from the settlement?	Page 5
11. Will taxes be taken out of my settlement share?	Page 5
12. How will the attorneys be paid?	Page 6
13. How will the class representative be paid?	Page 6
14. What do I do if I need more information or have questions?	Page 6

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

Braswell's records indicate that you were employed as a non-exempt employee in California by Braswell at sometime between May 11, 2018, through July 30, 2024. This period of time is referred to as the "Class Period." If you worked for Braswell in California during the "Class Period," you may be entitled to money under this Settlement. This Notice provides you with basic information about the case and advises you of your options with regard to the Settlement.

2. **What is this Case About?**

The class action lawsuit is called *Jeanne Beckman v. Braswell Leisure Manor Ltd. a California Limited Partnership* and is pending in the San Bernardino County Superior Court, Case No. CIVSB2209750. It was commenced by a former employee of Braswell named Jeanne Beckman. Ms. Beckman is what is referred to as the "Plaintiff" or "Class Representative" in this case. Ms. Beckman alleged that Braswell failed to provide employees with lawful meal and rest periods, failed to pay employees all wages owed, failed to provide employees with lawful paycheck stubs, and failed to pay employees who no longer work for Braswell all wages owed at the termination of his or her employment.

Braswell strongly denies liability for all of Plaintiff's claims, and contends that it fully complied with California law during the Class Period.

The Court has not decided whether Plaintiff or Braswell is correct. Plaintiff would still have had to successfully certify the class and prove her claims at trial on a classwide basis. However, the Parties have concluded that it is in their respective best interests and the interests of the Class Members to settle this lawsuit on the terms summarized in this Notice.

3. **How Does this Class Action Settlement Work?**

Plaintiff and her attorneys believe the settlement is fair, adequate, and reasonable. The San Bernardino County Superior Court has preliminarily reviewed the terms of the settlement and determined the settlement is fair, adequate, and reasonable. On July 30, 2024, the Court conditionally certified the Class for settlement purposes only and directed that you receive this Notice.

The Court will hold a Final Fairness Hearing concerning the proposed settlement on December 2, 2024, at 8:30 a.m. in Department S26 before Judge Jessica Morgan, located at 247 W 3rd Street, San Bernardino, CA 92415. The date of the Final Fairness Hearing may change without further notice to the Class. You are advised to check the Court's website (instructions on accessing this site are provided in Section 15 of this Notice) to confirm that the date has not been changed.

4. **Who Are the Attorneys Representing the Parties?**

Attorneys for Plaintiff and the Class ("Class Counsel")	Attorneys for Braswell
MARA LAW FIRM, PC David Mara dmara@maralawfirm.com Jill Vecchi jvecchi@maralawfirm.com 2650 Camino Del Rio North, Suite 302 San Diego, CA 92108 Telephone: (619) 234-2833 Facsimile: (619) 234-4048	VARNER & BRANDT LLP Richard D. Marca Alisha L. Maline 3750 University Ave., Ste. 610 Riverside, CA 92501 Telephone: (951) 274-7777 Facsimile: (909) 931-9219

The Court has appointed Mara Law Firm, PC to represent you and all other Class Members simultaneously in this Settlement. You do not need to hire your own attorney because Mara Law Firm, PC, is working on your behalf. But, if you want your own attorney, you may hire one at your own cost.

5. How do I Participate in the Settlement?

If you do nothing, you will automatically be included as a participant in this Settlement and will not have to take any further action to receive your settlement payment. By participating in the Settlement, you will be bound by the Release. It is your responsibility to ensure that the Settlement Administrator has your current address on file, or you may not receive important information or a settlement payment.

Important Note: *Braswell will not retaliate against you in any way for either participating or not participating in this Settlement.*

HOW TO GET YOUR MONEY IF YOU ARE A CLASS MEMBER:

If you do nothing, you **will** receive money and **will** be bound by the release of claims stated in this notice.

6. How Do I Request to be Excluded from the Settlement?

If you request to be excluded from the settlement, you **will not** receive a settlement payment. This is the only option that allows you to ever be a part of any other lawsuit against Braswell about the legal claims and statutory period alleged in this case. By timely opting out, you will no longer be a part of the Settlement. Except that, because Class Members are unable to exclude themselves from the PAGA portion of the Settlement, you will receive, only if you are a PAGA Aggrieved Employee, a pro rata share of the PAGA allocation to Aggrieved Employees and be bound by the release of PAGA claims, as explained in Section 10 of this notice.

HOW TO REQUEST TO BE EXCLUDED FROM THE SETTLEMENT:

How can I request to be excluded from the settlement?

You can request to be excluded from the settlement by mailing the Settlement Administrator a written request for exclusion.

Is there a deadline to request to be excluded?

If you send a written request to the Settlement Administrator, you must postmark your request by OCTOBER 11, 2024.

What information do I need to provide?

Your request for exclusion must include: (a) state the your name, address, telephone number, and the last four digits of the Class Member's social security number or employee identification number; (b) state your intention to exclude yourself from or opt-out of the Settlement; (c) be addressed to the Settlement Administrator; (d) be signed by you or your lawful representative; and (e) be postmarked no later than OCTOBER 11, 2024.

The proposed settlement includes the settlement of claims for civil penalties under PAGA. An employee may not request exclusion from the settlement of a PAGA claim. Thus, if the court approves this settlement, then even if you request exclusion from the settlement, you still will receive an individual settlement share for the PAGA claims if you were employed between June 27, 2023, and July 30, 2024. A request for exclusion will preserve your right to individually pursue only the remaining substantive, individual and/or class claims.

7. How Do I Object to the Settlement?

You can ask the Court to deny approval by filing an objection. You cannot ask the Court to order a larger settlement; the Court can only approve or deny the settlement. If the Court denies approval, no settlement payments will be sent out and the lawsuit will continue.

HOW TO OBJECT TO THE SETTLEMENT:

How can I object to the settlement?

You can objection to the settlement by mailing the Settlement Administrator a written objection.

Is there a deadline to request to be excluded?

If you send a written objection to the Settlement Administrator, you must postmark your request by OCTOBER 11, 2024.

What information do I need to provide?

Your objection must include: (a) your full name, address, and telephone number; (b) the words “Notice of Objection” or “Formal Objection;” (c) describe, in clear and concise terms, the legal and factual arguments supporting the objection; (d) list identifying witness(es) you may call to testify at the Final Approval hearing; and (e) provide true and correct copies of any exhibit(s) you intend to offer at the Final Approval hearing.

Objectors who want to appear at the Final Fairness/Approval Hearing must state the intention to do so at the time of submitting the written objection(s).

Class Members who fail to file timely objections in the manner specified above shall be deemed to have waived any objections and shall be foreclosed from making any objection (whether an appeal or otherwise) to the settlement, unless otherwise ordered by the Court. The Court may excuse this requirement upon a showing of good cause. The Court will only require substantial compliance with the requirements for submitting an objection.

Please note that you cannot both object to the settlement and opt out of the settlement. If the Court rejects the objection, the objector will receive a settlement payment and will be bound by the terms of the settlement and will release claims as defined in Section 8 of this notice and in the settlement agreement.

8. How Does This Settlement Affect Employees’ Rights?

If the proposed settlement is approved by the Court, a final judgment will be entered by the Court. All Class Members who do not opt out of the settlement will be bound by the Court’s final judgment and will release Braswell, and the other Released Parties¹ from the released claims. The claims released under the settlement include, for the entire Class Period, any and all claims, debts, liabilities, demands, actions, or causes of action that were either alleged, or that reasonably could have been alleged based on the factual allegations contained in the Lawsuit, including, but not limited to, claims pursuant to Labor Code sections, 201, 201.5, 202, 203, 205.5, 218, 218.5, 222, 223, 224, 226(a), 226.3, 226.7, 510, 512, 1174, *et seq.*, 1194, 1194.2, 1197, 2699, *et seq.*, and the Industrial Welfare Commission Wage Orders, and also any claim for unpaid wages, including under any theory of rounding, unpaid minimum wage, off-the-clock work, meal and rest period violations, waiting time penalties, itemized wage statement penalties, wages for unpaid time, other related wages, restitution, disgorgement, civil or statutory penalties, attorneys’ fees, and/or costs and all claims under the Unfair Competition Law, Business & Professions Code section 17200, *et seq.*, and/or which are alleged in the Lawsuit within the Class Period.

In addition, the proposed settlement includes the settlement of claims for civil penalties under the PAGA. If you worked for Braswell from June 27, 2023, through July 30, 2024, you are a PAGA Aggrieved Employee. PAGA Aggrieved Employees will fully release and discharge Braswell and the Released Parties from the Released PAGA Claims. The Released PAGA Claims include, for the entire PAGA Period, any and all claims belonging to the State of California, the LWDA, and Plaintiff (as representative of the State of California, the LWDA, and the general public) under the California Private Attorney General Act (“PAGA”), Cal. Lab. Code § 2698, *et seq.* to the extent such claims are predicated on claims that were or reasonably could have been alleged based on the claims, facts and/or allegations that were contained in Plaintiff’s PAGA Letter.

If you would like to see the settlement documents or complaint on file, you can check the Court’s website or contact Class Counsel. Directions for accessing the Court’s website are outlined in Section 15 of this notice. Class Counsel’s information is outlined in Section 4 of this notice.

9. How Much is the Settlement?

The total maximum amount that Braswell is required to pay under this settlement is \$325,000. This amount is referred to as the “Gross Settlement Amount.” The Gross Settlement Amount includes the following amounts: (1) approximately \$151,678 for disbursement to Class Members who do not request to be excluded from the settlement; (2) \$10,000 to Plaintiff Jeanne Beckman for her efforts in bringing this action; (3) costs to administer the settlement – meaning costs associated with mailing this notice to employees and costs associated with sending out settlement checks – to the Settlement Administrator, Simpluris, which will not to exceed \$10,000; (3) payment of \$25,000 to the Labor and Workforce Development Agency pursuant to the Private Attorneys’ General Act of 2004; and (4) payment to Class Counsel in an amount not to exceed \$108,322 (33.33% of the Gross Settlement Amount) in attorneys’ fees for investigating the facts of the case, litigating the case, and negotiating the

¹ “Released Parties” means Braswell and its past, present and/or future, officers, directors, managers, employees, and agents, including specifically, but not limited to, James H. Braswell.

settlement, and an amount not to exceed \$20,000 for actual costs spent litigating this case. All of these payments are subject to Court approval.

The Court will not approve any of these requests until the Final Fairness Hearing. If the any of the amounts awarded are less than the amounts requested, the difference shall become part of the amount available for distribution to employees who do not request to be excluded from the settlement.

10. How Much Can I Expect to Receive from the Settlement?

Each employee who does not request to be excluded from the settlement will be provisionally assigned an award amount based on his or her tenure as part of the Class. To arrive at these figures, the Net Settlement Amount will be divided by the total number of weeks worked by all Class Members to arrive at a dollar value per week worked. Each Class Member's provisional award will be equivalent to the number of weeks he or she worked as a non-exempt employee during the Class Period multiplied by the calculated amount to be paid per week worked. The number of workweeks for each Class Member will be determined by adding all the calendar days within the inclusive dates of employment and dividing that number by seven. Any partial workweek will be expressed as a percentage of a full workweek. Therefore, your settlement payment ties directly to the number of workweeks you worked for Braswell between May 11, 2018, through July 30, 2024.

Although your exact settlement share cannot be precisely calculated until employees have had the opportunity to request to be excluded from the settlement, based upon the calculation formula above, your approximate share of the settlement is:

\$«MERGED_Class_EstSettAmnt_CALC» (based on Braswell's data which shows you worked «MERGED_Class_WW_CALC» of workweeks between May 11, 2018, through July 30, 2024).

You may also be entitled to a payment for your release of PAGA claims if you worked for Braswell on or after June 27, 2023, through July 30, 2024. If you worked for Braswell during this time period, you are a PAGA Aggrieved Employee. Your payment as a PAGA Aggrieved Employee is \$«MERGED_PAGA_EstSettAmnt_CALC» based on Braswell's data which shows you worked «MERGED_PAGA_PayPeriods_CALC» of pay periods between May 11, 2018, through July 30, 2024.

If you believe the number of workweeks attributed to you is incorrect, you must notify the Settlement Administrator by mail or telephone no later than October 11, 2024, and should produce any available supporting evidence, such as wage statements, offers of employment, termination letters, and/or other employment records, to the Settlement Administrator. The documentation should provide evidence of the dates you contend you worked for Braswell during the Class or PAGA Period. The Settlement Administrator shall then provide the documentation provided by the Class Member or Aggrieved Employee to Defendant. Defendant shall review its records, the documentation provided by you, and shall provide information to the Settlement Administrator in response to any such disputed claim. Defendant's records shall be presumed to be determinative, but the Settlement Administrator shall evaluate the evidence submitted by the you and make the decision as to which dates should be applied. The determination by the Settlement Administrator shall be final and binding.

Please note that you must cash or deposit your settlement check within 180 calendar days after the check is mailed to you.

If you have not cashed or redeemed your check within 90 days after it was mailed, the Settlement Administrator will send you a reminder postcard indicating that unless the check is redeemed or deposited in the next 90 days, it will expire and become non-negotiable. If your check was lost or misplaced, please contact the Settlement Administrator. If any checks remain uncashed or not deposited by the expiration of the 180-day period after mailing, they will be deemed void and of no further force and effect. This means that you will not be able to cash or redeem your settlement check 180 days after its issuance. The funds from settlement checks that are voided will be distributed to a *cy pres* recipient. The *cy pres* recipient shall be the Legal Aid Society of San Bernardino.

Your check will be sent to the same address as this Notice. If you change your address, be sure to notify the Administrator as soon as possible.

11. Will Taxes be Taken Out of My Settlement Share?

Yes, twenty percent (20%) of each settlement payment is intended to settle employees' claims for unpaid wages. This portion of your settlement share will be reduced by applicable payroll tax withholdings and deductions. Braswell will pay the employer's share of legally required payroll taxes separately and outside of the settlement. The Settlement Administrator will issue you an IRS Form W-2 with respect to this portion of your settlement share.

Eighty percent (80%) of each settlement payment is intended to settle each employees' claims for interest and penalties. This portion will not be reduced by payroll tax withholding and deductions. The Settlement Administrator will issue you an IRS Form 1099 with respect to this portion of your settlement share.

Payments to PAGA Aggrieved Employees will be allocated as 100% penalties. This portion will not be reduced by payroll tax withholding and deductions. The Settlement Administrator will issue you an IRS Form 1099 with respect to this portion of your settlement share.

12. How Will the Attorneys for the Class Be Paid?

The Court-appointed attorneys for Plaintiff and the employees will be paid from the Gross Settlement Amount, subject to Court approval, in an amount not to exceed 33.33% of the Gross Settlement Amount (\$108,322) in attorneys' fees and an amount not to exceed \$20,000 in actual litigation costs. Braswell has paid and will continue to pay all of its own attorneys' fees and costs.

13. How Will the Class Representative Be Paid?

Plaintiff Jeanne Beckman will also be paid, subject to Court approval, an amount not to exceed \$10,000, in consideration for bringing this case, for the time and effort she put into litigating this case and for conferring a benefit upon other employees and the State of California.

14. What do I do if I Need More Information or Have Questions?

This notice summarizes the proposed settlement. For the precise terms and conditions of the settlement, you can receive a copy of the settlement agreement by contacting Class Counsel at (619) 234-2833. You may also ask Class Counsel for a copy of any of the case documents to be mailed to you free of charge. You can also access the settlement agreement by accessing the Court docket in this case through the Court's website at <https://www.sb-court.org>, or by visiting the office of the Court at 247 W 3rd Street, San Bernardino, CA 92415 between 8:30 a.m. and 4:00 p.m., Monday through Friday, excluding Court holidays. Please refer to the *Braswell* Class Action Settlement when calling the settlement administrator or Class Counsel.

To view the case documents on the Court's website, access the website <https://www.sb-court.org>. Once at this website, click on the "Online Services" link. Then click the link that says "Learn More" under the heading "Case Information and Document Sales." At the bottom of the page, click on the link "Accept (Court Access Portal)." Then, click on the heading "Search" and select "Case Information" under that heading. On the next page, type the case number "CIVSB2209750" into the box with the words Case Number." Then, click the "Search" button. This will take you to the case information. If you select the heading "Documents" on this page you will be able to access all of the documents filed in the case.

PLEASE DO NOT TELEPHONE THE COURT OR THE COURT CLERK'S OFFICE ABOUT THIS SETTLEMENT OR THE CLAIM PROCESS.

NOTIFICACIÓN DEL ACUERDO DE ACCIÓN DE CLASE Y REPRESENTACIÓN DE LA PAGA PROPUESTO

Jeanne Beckman v. Braswell Leisure Manor Ltd.
Corte Superior del Condado San Bernardino Caso No. CIVSB2209750

Si trabajó para Braswell Leisure Manor Ltd. (“Braswell”) en California como empleado no exento en cualquier momento entre el 11 de mayo del 2018 y el 30 de julio del 2024, un acuerdo de acción de clase afectará sus derechos. Puede tener derecho a un pago en virtud de este Acuerdo.

«FirstName» «LastName» «BusinessName»
«Address1» «Address2»
«City», «State» «Zip»

SIMID «SIMID»
«Barcode»

Una corte autorizó esta notificación. Esta no es una petición de un abogado.

- Una empleada, Jeanne Beckman, presentó un juicio de acción de clase propuesto contra Braswell. El juicio alega que Braswell no brindó a los empleados períodos de comida y descanso legales, no les pagó a los empleados todos los salarios adeudados, no brindó cheques de pago legales a los empleados y no pagó todos los salarios adeudados al momento de la desvinculación laboral. El Juicio también busca recuperar sanciones conforme a la Ley de Procuraduría General Privada de California (“PAGA”). Braswell niega todas las violaciones alegadas y niega responsabilidad. La Corte no ha tomado una decisión respecto del fondo del caso. Las Partes han acordado resolver los reclamos establecidos en el Juicio.
- Sus derechos legales se ven afectados ya sea que usted actúe o no. Lea atentamente esta notificación.

SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO:	
NO HACER NADA	Obtener un pago del acuerdo y renunciar a cualquier derecho a demandar por los Reclamos Exonerados (definidos a continuación). <u>Si aún es empleado de Braswell y elige recibir un pago del acuerdo, esto no afectará su empleo.</u>
EXCLUIRSE	No obtendrá ningún pago. Esta es la única opción que le permite ser parte de cualquier otro juicio contra Braswell sobre los reclamos legales y el período legal alegado en este caso. Tenga en cuenta que no puede excluirse de la parte de la PAGA del Acuerdo si es un Empleado Agraviado en virtud de la PAGA.
OPONERSE	Si no se excluye, puede escribir al Administrador del Acuerdo, Phoenix Class Action Administration Solutions, sobre por qué se opone al Acuerdo, y ellos enviarán sus inquietudes a un abogado, que luego presentará a la Corte. Si la Corte homologa el Acuerdo a pesar de su oposición, aún quedará obligado por el Acuerdo.

¿QUÉ INFORMACIÓN SE ENCUENTRA EN ESTA NOTIFICACIÓN?	
1. ¿Por qué recibí esta notificación?	Página 2
2. ¿De qué se trata el juicio?	Página 2
3. ¿Cómo funciona un acuerdo de acción de clase?	Página 2
4. ¿Quiénes son los abogados que representan a las partes?	Página 2
5. ¿Cómo participo en el acuerdo?	Página 3
6. ¿Cómo solicito ser excluido del acuerdo?	Página 3
7. ¿Cómo me opongo al acuerdo?	Página 3
8. ¿Cómo afecta este acuerdo los derechos de los empleados?	Página 4
9. ¿Cuál es el monto del acuerdo?	Página 4
10. ¿Cuánto puedo esperar recibir en virtud de este acuerdo?	Página 5
11. ¿Se deducirán impuestos de mi parte del acuerdo?	Página 6
12. ¿Cómo se les pagará a los abogados?	Página 6
13. ¿Cómo se le pagará al representante de la clase?	Página 6
14. ¿Qué hago si necesito más información o tengo preguntas?	Página 6

1. ¿Por qué recibí esta Notificación?

Los registros de Braswell indican que usted trabajó como empleado no exento de Braswell en California en algún momento entre el 11 de mayo del 2018 y el 30 de julio del 2024. Este período se denomina el “Período de la Clase”. Si trabajó para Braswell en California durante el “Período de la Clase”, puede tener derecho a recibir una suma de dinero en virtud de este Acuerdo. Esta Notificación le brinda información básica sobre el caso y le informa sobre sus opciones con respecto al Acuerdo.

2. ¿De qué se trata este caso?

El juicio de acción de clase se denomina *Jeanne Beckman v. Braswell Leisure Manor Ltd. a California Limited Partnership* y está en trámite en la Corte Superior del Condado de San Bernardino, Caso No. CIVSB2209750. Fue iniciado por una exempleada de Braswell llamada Jeanne Beckman. La Sra. Beckman es la que se denomina “Demandante” o “Representante de la Clase” en este caso. La Sra. Beckman alegó que Braswell no brindó a los empleados períodos de comida y descanso legales, no les pagó a los empleados todos los salarios adeudados, no les brindó a los empleados talones de cheque de pago legales, y no pagó a los empleados que ya no trabajan para Braswell todos los salarios adeudados al momento de la desvinculación del empleo.

Braswell niega rotundamente la responsabilidad por todos los reclamos de la Demandante, y sostiene que cumplió plenamente con la ley de California durante el Período de la Clase.

La Corte no ha decidido si la Demandante o Braswell tienen razón. La Demandante aún habría tenido que certificar con éxito la clase y probar sus reclamos en el juicio en forma de clase. Sin embargo, las Partes han llegado a la conclusión de que es en sus respectivos intereses y en los intereses de los Miembros de la Clase resolver este Juicio en los términos resumidos en esta Notificación.

3. ¿Cómo funciona este Acuerdo de Acción de Clase?

La Demandante y sus abogados consideran que el Acuerdo es justo, adecuado y razonable. La Corte Superior del Condado de San Bernardino ha revisado de manera preliminar los términos del Acuerdo y ha determinado que el Acuerdo es justo, adecuado y razonable. El 30 de julio del 2024, la Corte certificó condicionalmente a la Clase solo a los fines del acuerdo y ordenó que usted recibiera esta Notificación.

La Corte celebrará una Audiencia de Homologación Definitiva con respecto al acuerdo propuesto el 2 de diciembre del 2024, a las 8:30 a. m. en el Departamento S26 ante la Jueza Jessica Morgan, ubicada en 247 W 3rd Street, San Bernardino, CA 92415. La fecha de la Audiencia de Homologación Definitiva puede cambiar sin previo aviso a la Clase. Se le aconseja que consulte el sitio web de la Corte (las instrucciones para acceder a este sitio se proporcionan en la Sección 15 de esta Notificación) para confirmar que la fecha no ha sido cambiada.

4. ¿Quiénes son los Abogados que representan a las Partes?

Abogados del Demandante y de la Clase ("Abogado de la Clase")	Abogados de Braswell
MARA LAW FIRM, PC David Mara dmara@maralawfirm.com Jill Vecchi jvecchi@maralawfirm.com 2650 Camino Del Rio North, Suite 302 San Diego, CA 92108 Teléfono: (619) 234-2833 Fax: (619) 234-4048	VARNER & BRANDT LLP Richard D. Marca Alisha L. Maline 3750 University Ave., Ste. 610 Riverside, CA 92501 Teléfono: (951) 274-7777 Fax: (909) 931-9219

La Corte ha designado a Mara Law Firm, PC para que lo represente a usted y a todos los demás Miembros de la Clase simultáneamente en este Acuerdo. No necesita contratar a su propio abogado porque Mara Law Firm, PC trabaja en su nombre. Sin embargo, si desea contar con su propio abogado, puede contratarlo a su cuenta y cargo.

5. ¿Cómo participo en el Acuerdo?

Si no hace nada, será incluido automáticamente como participante en este Acuerdo y no tendrá que tomar ninguna acción adicional para recibir su pago del acuerdo. Al participar en el Acuerdo, quedará obligado por la Exoneración. Es su responsabilidad asegurarse de que el Administrador del Acuerdo tenga su dirección actual registrada, o es posible que no reciba información importante o un pago del acuerdo.

Nota importante: Braswell no tomará represalias en su contra de ninguna manera por participar o no en este Acuerdo.

CÓMO RECIBIR SU DINERO SI ES MIEMBRO DE LA CLASE:

Si no hace nada, **recibirá** dinero y **quedará obligado** por la exoneración de los reclamos establecidos en esta notificación.

6. ¿Cómo solicito ser excluido del Acuerdo?

Si solicita ser excluido del acuerdo, **no** recibirá un pago del acuerdo. Esta es la única opción que le permite ser parte de cualquier otro juicio contra Braswell sobre los reclamos legales y el período legal alegado en este caso. Al excluirse oportunamente, ya no será parte del Acuerdo. Excepto que, debido a que los Miembros de la Clase no pueden excluirse de la parte de la PAGA del Acuerdo, usted recibirá, solo si es un Empleado Agraviado en virtud de la PAGA, una parte prorrateada de la Asignación en virtud de la PAGA a los Empleados Agraviados y estará obligado por la exoneración de los reclamos en virtud de la PAGA, como se explica en la Sección 10 de esta notificación.

CÓMO SOLICITAR SER EXCLUIDO DEL ACUERDO:

¿Cómo puedo solicitar ser excluido del acuerdo?

Puede solicitar ser excluido del Acuerdo enviando al Administrador del Acuerdo una Solicitud de Exclusión por escrito.

¿Hay una fecha límite para solicitar ser excluido?

Si envía una solicitud por escrito al Administrador del Acuerdo, debe enviar su solicitud con sello postal del 11 DE OCTUBRE DEL 2024 o una fecha anterior.

¿Qué información necesito brindar?

Su solicitud de exclusión debe: (a) indicar su nombre, dirección, número de teléfono y los últimos cuatro dígitos del número de seguro social o número de identificación de empleado del Miembro de la Clase; (b) indicar su intención de excluirse del Acuerdo; (c) dirigirse al Administrador del Acuerdo; (d) estar firmada por usted o su representante legal; y (e) tener sello postal del 11 DE OCTUBRE DEL 2024 o una fecha anterior.

El Acuerdo propuesto incluye el acuerdo de reclamos por sanciones civiles en virtud de la PAGA. Un empleado no puede solicitar la exclusión del acuerdo de un reclamo en virtud de la PAGA. Por lo tanto, si la corte homologa este Acuerdo, incluso si solicita la exclusión de este, aún recibirá una Parte Individual del Acuerdo por los Reclamos en virtud de la PAGA si estuvo empleado entre el 27 de junio del 2023 y el 30 de julio del 2024. Una Solicitud de Exclusión preservará su derecho a llevar adelante individualmente solo los reclamos sustantivos, individuales y/o de clase restantes.

7. ¿Cómo me opongo al Acuerdo?

Puede solicitarle a la Corte que rechace la homologación del Acuerdo mediante la presentación de una oposición. No puede solicitar a la Corte que ordene un acuerdo por un importe mayor; la Corte solo puede homologar o rechazar el acuerdo. Si la corte no otorga la homologación, no se realizarán pagos del acuerdo, y el juicio continuará.

CÓMO OPONERSE AL ACUERDO:

¿Cómo me opongo al Acuerdo?

Puede oponerse al Acuerdo enviando una oposición por escrito al Administrador del Acuerdo.

¿Hay una fecha límite para solicitar ser excluido?

Si envía una oposición por escrito al Administrador del Acuerdo, debe enviar su solicitud con sello postal del 11 DE OCTUBRE DEL 2024 o una fecha anterior.

¿Qué información necesito brindar?	Su oposición debe incluir: (a) su nombre completo, dirección y número de teléfono; (b) las palabras “Notificación de Oposición” u “Oposición Formal”; (c) describir, en términos claros y concisos, los argumentos de hecho y de derecho que respaldan la oposición; (d) enumerar los testigos identificativos que puede llamar para testificar en la Audiencia de Homologación Definitiva; y (e) proporcionar copias verdaderas y correctas de cualquier documento(s) que tenga la intención de presentar en la Audiencia de Homologación Definitiva.
---	--

Los opositores que deseen comparecer en la Audiencia de Homologación Definitiva deben indicar la intención de hacerlo al momento de presentar la(s) oposición(es) escrita(s).

Se considerará que los Miembros de la Clase que no presenten oposiciones oportunas de la manera especificada anteriormente han renunciado a toda oposición y no podrán realizar ninguna oposición (ya sea una apelación o de otro modo) al Acuerdo, a menos que la Corte ordene lo contrario. La Corte podrá excusar este requisito ante una demostración de una buena causa. La Corte solo requerirá el cumplimiento sustancial de los requisitos para presentar una oposición.

Tenga en cuenta que no puede oponerse a la conciliación y excluirse de ella al mismo tiempo. Si la Corte rechaza la oposición, la persona que se opone recibirá un pago del acuerdo y quedará obligada por los términos del acuerdo y exonerará los reclamos según se define en la Sección 8 de esta notificación y en el acuerdo.

8. ¿Cómo afecta este Acuerdo los derechos de los empleados?

Si el Acuerdo propuesto es homologado por la Corte, la Corte dictará una sentencia definitiva. Todos los Miembros de la Clase que no se excluyan del Acuerdo quedarán obligados por la sentencia definitiva de la Corte y exonerarán a Braswell y a las demás Partes Exoneradas² de los Reclamos Exonerados. Los reclamos exonerados en virtud del Acuerdo incluyen, para todo el Período de la Clase, todos los reclamos, deudas, responsabilidades, demandas, acciones, o causas de acción que se alegaron o que razonablemente podrían haberse alegado sobre la base de las acusaciones de hecho contenidas en el Juicio, lo que incluye, entre otros, reclamos conforme a los artículos 201, 201.5, 202, 203, 205.5, 218, 218.5, 222, 223, 224, 226(a), 226.3, 226.7, 510, 512, 1174, *et seq.*, 1194, 1194.2, 1197, 2699, *et seq.* del Código Laboral y las Órdenes Salariales de la Comisión de Bienestar Industrial, y también cualquier reclamo por salarios impagos, lo que incluye, conforme a cualquier teoría de redondeo, salario mínimo impago, trabajo fuera del horario de trabajo, violaciones de períodos de comida y descanso, sanciones por mora intencional en el pago de los montos debidos después de la desvinculación sanciones por talones de cheque desglosados, salarios por tiempo no pago, otros salarios relacionados, restitución, devolución de ganancias ilícitas, sanciones civiles o legales, honorarios de abogados, y/o costos y todos los reclamos en virtud de la Ley de Competencia Desleal, el artículo 17200, *et seq.* del Código de Negocios y Profesiones y/o que se alegan en el Juicio dentro del Período de la Clase.

Además, el Acuerdo propuesto incluye el acuerdo de reclamos por sanciones civiles en virtud de la PAGA. Si trabajó para Braswell entre el 27 de junio del 2023 y el 30 de julio del 2024, usted es un Empleado Agraviado en virtud de la PAGA. Los Empleados Agraviados en virtud de la PAGA exonerarán y liberarán completamente a Braswell y a las Partes Exoneradas de los Reclamos Exonerados en virtud de la PAGA. Los Reclamos Exonerados en virtud de la PAGA incluyen, durante todo el Período de la PAGA, todos los reclamos pertenecientes al Estado de California, la LWDA y la Demandante (como representante del Estado de California, la LWDA y el público en general) conforme a la Ley de Procuraduría General Privada de California (“PAGA”), § 2698, *et seq.* del Código Laboral de California en la medida en que dichos reclamos se basen en reclamos que fueron o podrían haberse alegado razonablemente sobre la base de los reclamos, hechos y/o alegaciones que estaban contenidos en la Carta en virtud de la PAGA de la Demandante.

Si desea ver los documentos del acuerdo o la demanda en el expediente, puede consultar el sitio web de la Corte o contactar a los Abogados de la Clase. Las instrucciones para acceder al sitio web de la Corte se describen en la Sección 15 de esta notificación. La información de los Abogados de la Clase se describe en la Sección 4 de esta notificación.

9. ¿Cuál es el importe del Acuerdo?

El importe máximo total que Braswell debe pagar en virtud de este Acuerdo es de \$325,000. Este importe se denomina el “Importe Bruto del Acuerdo”. El Importe Bruto del Acuerdo incluye los siguientes importes: (1) aproximadamente \$151,678 para el desembolso a los Miembros de la Clase que no soliciten ser excluidos del Acuerdo; (2) \$10,000 a la Demandante Jeanne Beckman

² “Partes Exoneradas” significa Braswell y sus funcionarios, directores, gerentes, empleados y agentes pasados, presentes y/o futuros, lo que incluye específicamente, entre otros, a James H. Braswell.

por sus esfuerzos para iniciar esta acción; (3) costos para administrar el Acuerdo, lo que significa costos asociados con el envío por correo de esta notificación a los empleados y costos asociados con el envío de cheques del Acuerdo, al Administrador del Acuerdo, Simpluris, que no excederán los \$10,000; (3) Pago de \$25,000 a la Agencia de Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral conforme a la Ley de Procuraduría General Privada de 2004; y (4) el pago a los Abogados de la Clase por un monto que no exceda los \$108,322 (33.33% del Importe Bruto del Acuerdo) en honorarios de abogados por investigar los hechos del caso, litigar el caso y negociar el Acuerdo, y un monto que no exceda los \$20,000 por los costos reales de litigar este caso. Todos estos pagos están sujetos a la aprobación de la Corte.

La Corte no aprobará ninguna de estas solicitudes hasta la Audiencia de Homologación Definitiva. Si cualquiera de los montos adjudicados es menor que los montos solicitados, la diferencia pasará a ser parte del monto disponible para su distribución a los empleados que no soliciten ser excluidos del Acuerdo.

10. ¿Cuánto puedo esperar recibir del Acuerdo?

A cada empleado que no solicite ser excluido del Acuerdo se le asignará provisionalmente un monto de adjudicación basado en su permanencia como parte de la Clase. Para llegar a estas cifras, el Importe Neto del Acuerdo se dividirá por la cantidad total de semanas trabajadas por todos los Miembros de la Clase para llegar a un valor en dólares por semana trabajada. La adjudicación provisional de cada Miembro de la Clase será equivalente a la cantidad de semanas que trabajó como empleado no exento durante el Período de la Clase multiplicada por el importe calculado que se pagará por semana trabajada. La cantidad de semanas de trabajo para cada Miembro de la Clase se determinará sumando todos los días calendario dentro de las fechas inclusivas de empleo y dividiendo ese número por siete. Cualquier semana de trabajo parcial será expresada como porcentaje de una semana de trabajo completa. Por lo tanto, su pago del acuerdo se vincula directamente con la cantidad de semanas de trabajo que trabajó para Braswell entre el 11 de mayo del 2018 y el 30 de julio del 2024.

Si bien su parte exacta del Acuerdo no puede calcularse con precisión hasta que los empleados hayan tenido la oportunidad de solicitar ser excluidos del Acuerdo, sobre la base de la fórmula de cálculo anterior, su parte aproximada del Acuerdo es:

\$«MERGED_Class_EstSettAmnt_CALC» (según los datos de Braswell que muestran que usted trabajó «MERGED_Class_WW_CALC» semanas de trabajo entre el 11 de mayo del 2018 y el 30 de julio del 2024).

También puede tener derecho a un pago por su exoneración de los reclamos en virtud de la PAGA si trabajó para Braswell desde el 27 de junio del 2023 o después de esa fecha, hasta el 30 de julio del 2024. Si trabajó para Braswell durante este período de tiempo, es un Empleado Agraviado en virtud de la PAGA. Su pago como Empleado Agraviado en virtud de la PAGA es de \$«MERGED_PAGA_EstSettAmnt_CALC» según los datos de Braswell que muestran que usted trabajó «MERGED_PAGA_PayPeriods_CALC» durante períodos de pago entre el 11 de mayo del 2018 y el 30 de julio del 2024.

Si cree que la cantidad de Semanas de Trabajo que se le atribuyen es incorrecta, debe notificar al Administrador del Acuerdo por correo o teléfono a más tardar el 11 de octubre del 2024 y debe presentar toda prueba de respaldo disponible, como talones de cheque, ofertas de empleo, cartas de desvinculación, y/u otros registros de empleo, al Administrador del Acuerdo. La documentación debe proporcionar evidencia de las fechas en las que sostiene que trabajó para Braswell durante el Período de la Clase o de la PAGA. El Administrador del Acuerdo luego proporcionará la documentación presentada por el Miembro de la Clase o el Empleado Agraviado al Demandado. El Demandado revisará sus registros, la documentación proporcionada por usted, y brindará información al Administrador del Acuerdo en respuesta a cualquier reclamo en disputa. Se presumirá que los registros del Demandado son determinantes, pero el Administrador del Acuerdo evaluará las pruebas presentadas por usted y tomará la decisión con respecto a qué fechas deben aplicarse. La determinación del Administrador del Acuerdo será definitiva y vinculante.

Tenga en cuenta que debe cobrar o depositar su cheque del acuerdo dentro de los 180 días calendario después de que se le envíe el cheque. Si no ha cobrado o canjeado su cheque dentro de los 90 días posteriores a su envío por correo, el Administrador del Acuerdo le enviará una postal de recordatorio que indique que, a menos que el cheque se canjee o deposite en los próximos 90 días, vencerá y no será negociable. Si su cheque se perdió o extravió, comuníquese con el Administrador del Acuerdo. Si algún cheque permanece sin cobrar o no se deposita tras el vencimiento del período de 180 días después del envío por correo, se considerará nulo y sin efecto. Esto significa que no podrá cobrar ni canjear su cheque del acuerdo 180 días después de su emisión. Los fondos de los cheques del acuerdo que se anulen se distribuirán a un destinatario *cy pres*. El destinatario *cy pres* será la Legal Aid Society of San Bernardino.

Su cheque será enviado a la misma dirección que esta Notificación. Si cambia de dirección, asegúrese de notificar al Administrador lo antes posible.

11. ¿Se deducirán impuestos de mi parte del acuerdo?

Sí, el veinte por ciento (20%) de cada pago del acuerdo tiene por objeto resolver los reclamos de los empleados por salarios impagos. Esta parte de su Parte del Acuerdo se verá reducida por las retenciones y deducciones de impuestos sobre la nómina de pago aplicables. Braswell pagará la parte del empleador de los impuestos de la nómina de pago requeridos legalmente por separado y fuera del Acuerdo. El Administrador del Acuerdo le emitirá un Formulario W-2 del IRS con respecto a esta parte de su Parte del Acuerdo.

El ochenta por ciento (80%) de cada Pago del Acuerdo tiene por objeto resolver los reclamos de cada empleado por intereses y sanciones. Esta parte no se verá reducida por las retenciones y deducciones impositivas de la nómina de pago. El Administrador del Acuerdo le emitirá un Formulario 1099 del IRS con respecto a esta parte de su Parte del Acuerdo.

Los pagos a los Empleados Agraviados en virtud de la PAGA se asignarán como 100% sanciones. Esta parte no se verá reducida por las retenciones y deducciones impositivas de la nómina de pago. El Administrador del Acuerdo le emitirá un Formulario 1099 del IRS con respecto a esta parte de su Parte del Acuerdo.

12. ¿Cómo se pagará a los Abogados de la Clase?

Los abogados designados por la Corte para el Demandante y los empleados recibirán el pago del Importe Bruto del Acuerdo, sujeto a la homologación de la Corte, por un monto que no exceda el 33.33% del Importe Bruto del Acuerdo (\$108,322) en honorarios de abogados y un monto que no exceda los \$20,000 en costos reales de litigación. Braswell ha pagado y continuará pagando todos los honorarios y costos de sus propios abogados.

13. ¿Cómo se le pagará al Representante de la Clase?

La Demandante Jeanne Beckman también recibirá el pago, sujeto a la aprobación de la Corte, de un monto que no exceda los \$10,000, en contraprestación por presentar este caso, por el tiempo y esfuerzo que puso en litigar este caso y por conferir un beneficio a otros empleados y al Estado de California.

14. ¿Qué hago si necesito más información o tengo preguntas?

Esta notificación resume el acuerdo propuesto. Para obtener los términos y condiciones precisos del Acuerdo, puede recibir una copia del acuerdo contactando a los Abogados de la Clase al (619) 234-2833. También puede solicitar a los Abogados de la Clase una copia de cualquiera de los documentos del caso para que se le envíen por correo sin cargo. También puede acceder al acuerdo mediante el expediente de la Corte en este caso a través del sitio web de la Corte en <https://www.sb-court.org>, o visitando la oficina de la Corte en 247 W 3rd Street, San Bernardino, CA 92415 entre las 8:30 a. m. y las 4:00 p. m., de lunes a viernes, excepto durante la feria de la Corte. Consulte el Acuerdo de Acción de Clase de Braswell cuando llame al administrador del acuerdo o a los Abogados de la Clase.

Para ver los documentos del caso en el sitio web de la Corte, acceda al sitio web <https://www.sb-court.org>. Una vez en este sitio web, haga clic en el enlace "Online Services" [Servicios en línea]. Luego, haga clic en el enlace que dice "Learn More" [Más información] bajo el encabezado "Case Information and Document Sales" [Información del caso y documentos] En la parte inferior de la página, haga clic en el enlace "Accept (Court Access Portal)" [Aceptar (Portal de Acceso a la Corte)]. Luego, haga clic en el encabezado "Search" [Buscar] y seleccione "Case Information" [Información del caso] debajo de ese encabezado. En la página siguiente, ingrese el número de caso "CIVSB2209750" en el cuadro con las palabras "Case Number" [Número del Caso]. Luego, haga clic en el botón "Search" [Buscar]. Esto lo llevará a la información del caso. Si selecciona el encabezado "Documents" [Documentos] en esta página, podrá acceder a todos los documentos presentados en el caso.

NO LLAME POR TELÉFONO A LA CORTE NI A LA SECRETARÍA DE LA CORTE SOBRE ESTE ACUERDO O EL PROCESO DE DEMANDA.