

1 J. KIRK DONNELLY (SBN 179401)
2 **LAW OFFICES OF J. KIRK DONNELLY, APC**
3 2173 Salk Avenue, Suite 250
4 Carlsbad, CA 92008
5 Tel. (760) 209-5894
6 kdonnelly@jkd-law.com

7
8 Counsel for Plaintiff LUIS A. MARTINEZ TRUJILLO

9 **SUPERIOR COURT OF CALIFORNIA**
10 **IN AND FOR THE COUNTY OF TULARE**

11 LUIS A. MARTINEZ TRUJILLO, on behalf
12 of all others similarly aggrieved,

13 Plaintiff,

14 vs. FORD SPRAYING, INC., a California
15 corporation, and DOES 1 through 50,
16 inclusive,

17 Defendants.

CASE NO. VCU298017

Assigned for All Purposes to:
Hon. Gary Johnson
Dept. 7

DECLARATION OF
MADELY NAVA RE
SETTLEMENT
ADMINISTRATION

Date: February 10, 2025
Time: 8:30 a.m.
Dept.: 7

1 I, Madely Nava, declare as follows:

2 1. I am a resident of the United States of America and am over the age of 18. I am a Case
3 Manager for Apex Class Action, LLC, (hereinafter referred to as “Apex”), the professional
4 settlement services provider who has been retained by the Parties’ Counsel and subsequently
5 appointed by the Court to serve as the Settlement Administrator for the above captioned *Martinez*
6 *Trujillo v. Ford Spraying, Inc.* matter. On behalf of both Apex and myself, I possess the authority
7 to issue this declaration. I am personally acquainted with the information contained herein, and in
8 the event of being summoned to provide testimony, I am fully capable and willing to provide
9 competent testimony regarding these facts.

10 2. Apex Class Action’s team has been directly involved with class action administration for a
11 combined 15 years and has successfully managed numerous class action cases during that time. Our
12 team comprises experienced professionals with extensive knowledge of class action settlement
13 administration. In addition, Apex Class Action has the necessary technology and infrastructure to
14 efficiently manage large-scale class action cases. We utilize state-of-the-art software and systems to
15 ensure that all aspects of the administration process are executed accurately and efficiently.

16 3. Apex was engaged by the Parties’ Counsel and subsequently approved and appointed by
17 the Court to provide notification services and claims administration, pursuant to the terms of the
18 Settlement, in the above-referenced Action. The responsibilities undertaken thus far, as well as
19 those to be fulfilled following the granting of Final Approval of the Settlement, include: (a) printing
20 and mailing the *Court Approved Notice Of Class Action Settlement And Hearing Date For Final*
21 *Court Approval*, in English and Spanish (referred to as “Notice Packet”); (b) receiving and
22 processing requests for exclusion; (c) resolving disputes among Settlement Class Members
23 regarding the number of workweeks recorded by Defendants during the Class Period, as stated on
24 their individualized Class Notice.; (d) calculating individual settlement award amounts; (e)
25 processing and mailing settlement award checks; (f) handling tax withholdings as required by the
26 Settlement and the law; (g) preparing, issuing and filing tax returns and other applicable tax forms;
27 (h) managing the distribution of any unclaimed funds pursuant to the terms of the Settlement; and
28

1 (i) undertaking additional tasks as mutually agreed upon by the Parties or as ordered by the Court
2 for Apex to perform.

3 4. On July 15, 2024, Counsel for the Plaintiff provided Apex with the Court-approved content
4 for the Notice Packet. Apex then generated a draft of the formatted Notice Packet, which received
5 approval from the Parties' Counsel before being mailed.

6 5. On August 19, 2024, Counsel for the Defendants provided Apex with the class data file,
7 comprising the names, social security numbers, last known mailing addresses, and the total number
8 of relevant workweeks worked by each Settlement Class Member. The data file was successfully
9 uploaded to our database, where it underwent a thorough review to identify any duplicates or
10 potential inconsistencies. The Class List consisted of a total of 84 individuals.

11 6. In preparation for the mailing process, all 84 names and addresses listed in the Class List
12 underwent verification and updating against the National Change of Address (NCOA) database
13 maintained by the United States Postal Service (USPS). The purpose of this step was to ensure the
14 accuracy and validity of the Settlement Class Members' mailing addresses before sending out the
15 Notice Packet. The NCOA database contains records of requested address changes submitted to the
16 USPS. If an updated address was found in the NCOA database, it was utilized for the mailing of
17 the Notice Packet. However, in cases where no updated address was found in the NCOA database,
18 the original address provided by Counsel for Defendants was used for the mailing of the Notice
19 Packet.

20 7. On September 3, 2024, The Notice Packet was sent to all 84 individuals listed in the Class
21 List using U.S First Class Mail. A copy of the mailed Notice Packet is attached hereto as **Exhibit**
22 **A.**

23 8. As of the date of this declaration, our office has received 5 returned Notice Packets as
24 undeliverable. Apex conducted a computerized skip trace on the 5 returned Notice Packets in order
25 to acquire updated addresses for the purpose of re-mailing the Notice Packet. This skip trace effort
26 resulted in obtaining 4 updated addresses, to which we promptly re-mailed the Notice Packets via
27 U.S First Class Mail.
28

1 9. As of the date of this declaration, there have been 4 Notice Packets re-mailed as a result of
2 Apex's skip-tracing efforts.

3 10. As of the date of this declaration, 1 Notice Packets has been considered undeliverable as no
4 updated address was found despite conducting skip tracing.

5 11. As of the date of this declaration, Apex has not received any requests for exclusion. The
6 deadline for submitting a request for exclusion from the Settlement was November 4, 2024.

7 12. As of the date of this declaration, Apex has not received any objections to the Settlement.
8 The deadline for submitting a written objection to the Settlement was November 4, 2024.

9 13. As of the date of this declaration, Apex has not received any workweek disputes. The
10 deadline for submitting a workweek dispute was November 4, 2024.

11 14. As of the date of this declaration, Apex will report 84 Participating Class Members,
12 constituting 100% of the total 84 Settlement Class Members.

13 15. The total number of workweeks worked by Participating Class Members during the Class
14 Period is 7,357. The Net Settlement Amount available to Participating Class Members is estimated
15 to be \$62,753.15 and was calculated by subtracting the requested attorneys' fees (\$43,333.33), the
16 amount requested for litigation costs and expenses (\$8,413.52), the requested Class Representative
17 Service Payment (\$5,000.00), the requested Settlement Administration Costs (\$5,500.00), and the
18 PAGA Payment (\$5,000.00) from the Gross Settlement Amount (\$130,000.00).

19 16. The *highest* Individual Settlement Amount to a Participating Class Member is currently
20 estimated to be approximately \$2,192.14, the *average* Individual Settlement Amount is currently
21 estimated to be approximately \$747.06, and the *lowest* Individual Settlement Amount is currently
22 estimated to be approximately \$8.53. These amounts are subject to employee-side tax and
23 withholdings.

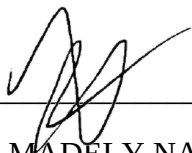
24 17. Pursuant to the Agreement, 25% of the PAGA Payment (\$1,250.00) will be allocated to
25 Aggrieved Employees regardless of whether they opt out of the class settlement. Aggrieved
26 Employees cannot opt out of the PAGA settlement. There are 43 Aggrieved Employees who
27 worked a total of 1,625 pay periods during the PAGA Period.
28

1 18. The *highest* individual PAGA share for an Aggrieved Employee is approximately \$42.31,
2 the *average* individual PAGA share is approximately \$29.07, and the *lowest* individual PAGA
3 share is approximately \$0.77.

4 19. Apex's comprehensive fees and costs for administering this Settlement, covering both
5 incurred and anticipated expenses, amount to \$5,500.00. Apex will proceed with additional tasks
6 related to this matter, such as calculating settlement award payments, issuing and mailing
7 settlement award checks, handling necessary tax filings and reporting on these payments, and any
8 other tasks mutually agreed upon by the Parties or ordered by the Court for Apex to undertake.

9 I declare under penalty of perjury under the laws of the State of California and the United
10 States that the foregoing is true and correct, and that this Declaration was executed this 6th day of
11 January 2025, in Irvine, California.

12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28



MADELY NAVA

Exhibit A

**COURT APPROVED NOTICE OF CLASS ACTION SETTLEMENT
AND HEARING DATE FOR FINAL COURT APPROVAL**

Luis A. Martinez Trujillo v. Ford Spraying, Inc.

Superior Court of the State of California, County of Tulare
Case No. VCU298017

***The Superior Court for the State of California authorized this Notice. Read it carefully!
It's not junk mail, spam, an advertisement, or solicitation by a lawyer. You are not being sued.***

You may be eligible to receive money from an employee class action lawsuit (“Action”) against Ford Spraying, Inc. (“Ford” or “Defendant”), for alleged wage and hour violations. The Action is brought by Luis A. Martinez Trujillo (“Plaintiff”) and seeks payment of (1) unpaid wages, statutory damages, meal period and/or rest break premiums, unreimbursed business expenses, penalties for pay stub and wage violations, interest, and attorney’s fees on behalf of a class of non-exempt/hourly employees of Ford (“Class Members”) during the Class Period (May 4, 2018 through April 9, 2024); and (2) penalties under the California Private Attorney General Act (“PAGA”) for all non-exempt/hourly employees of Ford, who worked in California during the PAGA Period (February 23, 2022 through April 9, 2024) (“Aggrieved Employees”).

The proposed Settlement has two main parts: (1) a Class Settlement requiring Defendant to fund Individual Class Payments, and (2) a PAGA Settlement requiring Defendant to fund Individual PAGA Payments and make payment to the California Labor & Workforce Development Agency (“LWDA”).

«First_Name» «Last_Name» Apex ID: «Apex_ID»

Two Parts	Workweeks Worked During Class Period (Class Member); Pay Periods Worked During PAGA Period (Aggrieved Employee)	Your Estimated Share
Class Member	«Workweeks» (During Class Period)	\$«Est_Class_PMT» (Individual Class Payment)
Aggrieved Employee	«Pay_Periods» (During PAGA Period)	\$«Est_PAGA_PMT» (Individual PAGA Payment)

Based on Defendant’s records, and the Parties’ current assumptions, your Individual Class Payment (less withholdings), your individual Class Payment and your Individual PAGA Payment are shown in the chart above, along with the workweeks and pay periods worked you are credited with working during the Class Period and PAGA Period, respectively, according to Defendant’s records. The actual amount you may receive likely will be different and will depend on a number of factors. (If no amount is stated for your Individual PAGA Payment, then according to Defendant’s records you are not eligible for an Individual PAGA Payment under the Settlement because you didn’t work during the PAGA Period.) If you believe you worked more workweeks or pay periods during either of the relevant periods, you can submit a challenge by the deadline. See Section 4 of this Notice.

The Court has already preliminarily approved the proposed Settlement and approved this Notice. The Court has not yet decided whether to grant final approval. Your legal rights are affected whether you act or not act. Read this Notice carefully. You will be deemed to have carefully read and understood it. At the Final Approval Hearing, the Court will decide whether to finally approve the Settlement and how much of the Settlement will be paid to Plaintiff and Plaintiff’s attorneys (“Class Counsel”). The Court will also decide whether to enter a judgment that requires Defendant to make payments under the Settlement and requires Class Members to give up their rights to assert certain claims against Defendant.

If you worked for Defendant during the Class Period and/or the PAGA Period, you have a few options as shown in the Chart below:

YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT	
DO NOTHING & PARTICIPATE IN THE SETTLEMENT	If you want to receive your settlement payment, then no further action is required on your part. You will automatically receive your settlement payment from the Settlement Administrator if the Settlement receives final approval by the Court. You will be bound by the terms of the Settlement Agreement and will give up your right to sue on the Released Class Claims described below.

OPT-OUT (EXCLUDE YOURSELF) DEADLINE: NOVEMBER 4, 2024	If you don't want to fully participate in the proposed Settlement, you can opt-out of the Class Settlement by sending the Administrator a written Request for Exclusion. If you opt-out, you will no longer be a Class Member, and you will (1) <u>not</u> receive an Individual Class Payment, but you will preserve your right to pursue the Released Class Claims described below subject to applicable statutes of limitations, and (2) be barred from filing an objection to the settlement. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement. Defendant must pay Individual PAGA Payments to all Aggrieved Employees and the Aggrieved Employees must give up their rights to pursue PAGA Released Claims. See Section 10 of this Notice.
OBJECT DEADLINE: NOVEMBER 4, 2024	All Class Members who do not opt-out ("Participating Class Members") can object to any aspect of the proposed Settlement. The Court's decision whether to finally approve the Settlement will include a determination of how much will be paid to Class Counsel and Plaintiff who pursued the Action on behalf of the Class. You are not personally responsible for any payments to Class Counsel or Plaintiff, but every dollar paid to Class Counsel and Plaintiff reduces the overall amount paid to Participating Class Members. You can object to the amounts requested by Class Counsel or Plaintiff if you think they are unreasonable. See Section 3 of this Notice.
DISPUTE YOUR HOURS OR PAY PERIODS WORKED DEADLINE: NOVEMBER 4, 2024	If you believe that your number of hours or pay periods worked listed above is incorrect, you may challenge it. The amount of your Individual Class Payment and PAGA Payment (if any) depend on how many hours you worked during the Class Period. The number you are credited are shown in the chart on the first page and are based on Defendant's records. If you disagree with either of these numbers, you must challenge it by the deadline. See Section 4 of this Notice.

Defendant will not retaliate against you for any actions you take with respect to the proposed Settlement.

YOU MAY ATTEND THE FINAL APPROVAL HEARING, BUT IT'S NOT REQUIRED	
DATE: FEBRUARY 10, 2025 TIME: 8:30 A.M.	At the Final Approval Hearing, the Court will decide whether to finally approve the Settlement. You don't have to attend but you do have the right to appear (or hire an attorney to appear on your behalf at your own cost), in person, by telephone or by using the Court's virtual appearance platform. Participating Class Members can verbally object to the Settlement at the Final Approval Hearing. See Section 8 of this Notice.

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiff is a former employee of Ford. The Action accuses Defendant of violating California labor laws by failing to pay minimum wages, overtime wages, meal and rest period premiums, and timely wages, failing to reimburse business expenses, and failing to provide meal periods, rest breaks and accurate itemized wage statements, among other things. Based on the same claims, Plaintiff also asserted a claim for civil penalties under the California Private Attorneys General Act (Labor Code §§ 2698, *et seq.*) ("PAGA").

Defendant strongly denies violating any laws or failing to pay any wages and contends it complied with all applicable laws.

Plaintiff is represented by attorneys in the Action ("Class Counsel"). See Section 9 below for their contact information.

2. WHAT DOES IT MEAN THAT THE ACTION HAS SETTLED?

So far, the Court has made no determination whether Defendant or Plaintiff are correct on the merits. In the meantime, Plaintiff and Defendant hired an experienced, neutral mediator in an effort to resolve the Action by negotiating to end the case by agreement (settle the case) rather than continuing the expensive and time-consuming process of litigation. The negotiations were successful. By signing a lengthy written settlement agreement ("Agreement") and agreeing to jointly ask the Court to enter a judgment ending the Action and enforcing the Agreement, Plaintiff and Defendant have negotiated a proposed Settlement that is subject to the Court's Final Approval. Both sides agree the proposed Settlement is a compromise of disputed claims. By agreeing to settle, Defendant does not admit any violations or concede the merit of any claims.

Plaintiff and Class Counsel strongly believe the Settlement is a good deal for you because they believe that: (1) Defendant agreed to pay a fair, reasonable and adequate amount considering the strength of the claims and the risks and uncertainties of continued litigation; and (2) settlement is in the best interests of the Class Members and Aggrieved Employees.

The Court preliminarily approved the proposed Settlement as fair, reasonable and adequate, authorized this Notice, and scheduled a hearing to determine Final Approval.

3. WHAT ARE THE IMPORTANT TERMS OF THE PROPOSED SETTLEMENT?

1. Defendant Will Pay \$130,000.00 as the Gross Settlement Amount (“Gross Settlement”). Defendant agreed to deposit the Gross Settlement into an account controlled by the Administrator of the Settlement. The Administrator will use the Gross Settlement to pay the Individual Class Payments, Individual PAGA Payments, Class Representative Service Payment, Class Counsel’s attorney’s fees and expenses, the Administrator’s expenses, and the amounts to be paid to the LWDA. Assuming the Court grants Final Approval, Defendant will fund the Gross Settlement no later than 30 days after the Court grants Final Approval and enters Judgment. The Judgment will be final on the date the Court enters Judgment, or a later date if Participating Class Members object to the proposed Settlement or the Judgment is appealed.
2. Court Approved Deductions from Gross Settlement. At the Final Approval Hearing, Plaintiff and/or Class Counsel will ask the Court to approve the following deductions from the Gross Settlement, the amounts of which will be decided by the Court at the Final Approval Hearing:
 - A. \$43,333.33 (1/3 of the Gross Settlement) to Class Counsel for attorneys’ fees and up to \$9,000 for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.
 - B. \$7,500.00 as a Class Representative Award for filing the Action, working with Class Counsel and representing the Class.
 - C. Up to \$5,500.00 to the Administrator for services administering the Settlement.
 - D. \$5,000.00 for the PAGA settlement, allocated 75% to the LWDA PAGA Payment and 25% in Individual PAGA Payments to the Aggrieved Employees based on their share of Pay Periods Worked during the PAGA Period.

Participating Class Members have the right to object to any of these deductions. The Court will consider all objections.

3. Net Settlement Distributed to Class Members. After making the above deductions in amounts approved by the Court, the Administrator will distribute the rest of the Gross Settlement (the “Net Settlement”) by making Individual Class Payments to Participating Class Members based on their workweeks during the Class Period.
4. Taxes Owed on Payments to Class Members. Plaintiff and Defendant are asking the Court to approve an allocation of one-third of each Individual Class Payment to taxable wages (“Wage Portion”) and two-thirds to unreimbursed expenses, penalties and interest (“Non-Wage Portion”). The Wage Portion is subject to withholdings and will be reported on IRS W-2 Forms. Defendant will separately pay employer payroll taxes it owes on the Wage Portion. The Individual PAGA Payments are counted as penalties rather than wages for tax purposes. The Administrator will report the Individual PAGA Payments and the Non-Wage Portions of the Individual Class Payments on IRS 1099 Forms.

Although Plaintiff and Defendant have agreed to these allocations, neither side is giving you any advice on whether your Payments are taxable or how much you might owe in taxes. You are responsible for paying all taxes (including penalties and interest on back taxes) on any Payments received from the proposed Settlement. You should consult a tax advisor if you have any questions about the tax consequences of the proposed Settlement.

5. Need to Promptly Cash Payment Checks. The front of every check issued for Individual Class Payments and Individual PAGA Payments will show the date when the check expires (the void date). If you don’t cash it by the void date, your check will be automatically cancelled, and the monies will be paid to a non-profit organization (“Cy Pres”)
6. Requests for Exclusion from the Class Settlement (Opt-Outs). You will be treated as a Participating Class Member, participating fully in the Class Settlement, unless you notify the Administrator in writing, not later than the Response Deadline that you wish to opt-out. The easiest way to notify the Administrator is to send a written and signed Request for Exclusion by the Response Deadline. The Request for Exclusion should be a letter from a Class Member or his/her representative setting forth a Class Member’s name, present address, telephone number, and a simple statement electing to be excluded from the Settlement. Excluded Class Members (i.e., Non-Participating Class Members) will not receive Individual Class Payments but will preserve their rights to personally pursue wage and hour claims against Defendant.

You cannot opt-out of the PAGA portion of the Settlement. Class Members who exclude themselves from the Class Settlement (Non-Participating Class Members) remain eligible for Individual PAGA Payments and are required to give up their right to assert PAGA claims against Defendant based on the PAGA Period facts alleged in the Action.

7. The Proposed Settlement Will be Void if the Court Denies Final Approval. It is possible the Court will decline to grant Final Approval of the Settlement or decline enter a Judgment. It is also possible the Court will enter a Judgment that is reversed on appeal. Plaintiff and Defendant have agreed that, in either case, the Settlement will be void: Defendant will not pay any money and Class Members will not release any claims against Defendant.
8. Administrator. The Court has appointed a neutral company, Apex Class Action Administration (the “Administrator”) to send this Notice, calculate and make payments, and process Class Members’ Requests for Exclusion. The Administrator will also decide Class Member Challenges over workweeks and pay periods worked, mail and re- mail settlement checks and tax forms, and perform other tasks necessary to administer the Settlement. The Administrator’s contact information is contained in Section 9 of this Notice.
9. Participating Class Members’ Release. After the Judgment is final and Defendant has fully funded the entire Gross Settlement and separately paid all employer payroll taxes, Participating Class Members will be legally barred from asserting any of the claims released under the Settlement. This means that unless you opted out by validly excluding yourself from the Class Settlement, you cannot sue, continue to sue, or be part of any other lawsuit against Defendant or related entities for wages based on the facts alleged in the Action for the duration of the Class Period and PAGA Period, which are resolved by this Settlement.

The Participating Class Members will be bound by the following release:

All Participating Class Members, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, release the Released Parties from all claims that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the facts stated in the Complaint, including but not limited to claims for unpaid minimum wages; failure to pay overtime; failure to provide meal premiums and/or unpaid meal period premiums; failure to authorize and permit rest breaks and/or unpaid rest break premiums; failure to reimburse business expenses, failure to timely pay final wages; failure to provide complete wage statements; and unfair competition under Business & Professions Code sections 17200, *et seq.* (the “Released Class Claims”). The operative release period for the Released Class Claims is the Class Period. Participating Class Members do not release any other claims, including claims for vested benefits, wrongful termination, violation of the Fair Employment and Housing Act, unemployment insurance, disability, social security, workers’ compensation, or claims based on facts occurring outside the Class Period.

10. Aggrieved Employees’ PAGA Release. After the Court’s judgment is final, and Defendant has paid the entire Gross Settlement and separately paid the employer-side payroll taxes, all Aggrieved Employees will be barred from asserting PAGA claims against Defendant, whether or not they exclude themselves from the Settlement. This means that all Aggrieved Employees, including those who are Participating Class Members and those who opt-out of the Class Settlement, cannot sue, continue to sue, or participate in any other PAGA claim against Defendant or its related entities based on the PAGA Period facts alleged in the Action and resolved by this Settlement.

The Aggrieved Employees’ Releases are as follows:

All Aggrieved Employees release, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, the Released Parties from all claims for PAGA penalties that were alleged in the Complaint and Plaintiff’s PAGA Notice, or reasonably could have been alleged based on the facts stated in the Complaint and the PAGA Notice, including but not limited to PAGA claims premised on violation of Labor Code sections Labor Code §§ 2698, *et seq.* for alleged violations of Labor Code sections 201-203, 204, 216, 221-224, 226, 226.7, 450, 510, 512, 514, 1174, 1194, 1197, 1198, 1199, 2802, 2810.5, and all applicable wage orders and applicable sections of the relevant Industrial Welfare Commission Wage Order(s) (the “Released PAGA Claims”). The operative release period for the Released PAGA Claims is the PAGA Period.

4. WHAT ARE THE IMPORTANT TERMS OF THE PROPOSED SETTLEMENT?

1. Individual Class Payments. The Administrator will calculate Individual Class Payments by (a) dividing the Net Settlement Amount by the total number of Workweeks worked by all Participating Class Members during the Class Period, and (b) multiplying the result by the number of Workweeks worked by each individual Participating Class Member during the Class Period.

2. Individual PAGA Payments. The Administrator will calculate Individual PAGA Payments by (a) dividing \$1,250.00 by the total number of Pay Periods Worked by all Aggrieved Employees during the PAGA Period and (b) multiplying the result by the number of Pay Periods Worked by each individual Aggrieved Employee during the PAGA Period.
3. Workweeks Worked and Pay Period Challenges. The number of workweeks you worked during the Class Period and the number of pay periods you worked during the PAGA Period, as recorded in Defendant's records, are stated in the first page of this Notice. You have until November 4, 2024 ("Response Deadline") to challenge the number of hours or pay periods credited to you. You can submit your challenge by signing and sending a letter to the Administrator via mail, email or fax. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

You need to support your challenge by sending copies of pay stubs or other records. The Administrator will accept Defendant's calculation of hours and pay periods based on Defendant's records as accurate unless you send copies of records containing contrary information. You should send copies rather than originals because the documents will not be returned to you. The Administrator will resolve Pay Period challenges based on your submission and on input from Class Counsel (who will advocate on behalf of Participating Class Members) and Defendant's Counsel. The Administrator's decision is final. You can't appeal or otherwise challenge its final decision.

5. HOW WILL I GET PAID?

1. Participating Class Members and Aggrieved Employees. The Administrator will send, by U.S. mail, a check to every Participating Class Member (i.e., every Class Member who doesn't opt-out) and Aggrieved Employee. The checks will combine the Individual Class Payment and the Individual PAGA Payment.
2. Aggrieved Employees Only. If you opted out of the Class settlement, but qualify as an Aggrieved Employee, then the Administrator will send, by U.S. mail, an Individual PAGA Payment check to every Aggrieved Employee, including those who opt out of the Class Settlement.

Your checks 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. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

6. HOW DO I OPT-OUT OF THE CLASS SETTLEMENT?

Submit a written and signed letter with your name, present address, telephone number, and a simple statement that you do not want to participate in the Settlement. The Administrator will exclude you based on any legible writing communicating your request be excluded. Be sure to personally sign your request, identify the Action as Trujillo v. Ford Spraying, Inc., and include your identifying information (full name, address, telephone number, approximate dates of employment, and last four digits of your social security number for verification purposes). You must make the request yourself. If someone else makes the request for you, it will not be valid. **Send your request to be excluded to the Administrator by November 4, 2024 (the "Response Deadline"), or it will be invalid.** Section 9 of the Notice has the Administrator's contact information.

7. HOW DO I OBJECT TO THE SETTLEMENT?

Only Participating Class Members have the right to object to the Settlement. Before deciding whether to object, you may wish to see what Plaintiff and Defendant are asking the Court to approve. At least 16 court days before the November 4, 2024 Final Approval Hearing, Class Counsel and/or Plaintiff will file in Court (1) A Motion for Final Approval that includes, among other things, the reasons why the proposed Settlement is fair, and (2) a Motion for Fees, Litigation Expenses and Service Award stating (i) the amount Class Counsel is requesting for attorneys' fees and litigation expenses; and (ii) the amount requesting as a Class Representative Service Award. Upon reasonable request, Class Counsel will send you copies of these documents at no cost to you. You can also access this information from the Court's Clerk's Office.

A Participating Class Member who disagrees with any aspect of the Agreement, the Motion for Final Approval and/or Motion for Fees, Litigation Expenses and Service Award may wish to object, for example, that the proposed Settlement is unfair, or that the amounts requested by Class Counsel or Plaintiff are too high or too low. **The deadline for sending written objections to the Administrator is November 4, 2024 (the "Response Deadline").** Be sure to tell the Administrator what you object to, why you object, and any facts that support your objection. Make sure you identify the Action Trujillo v. Ford Spraying, Inc., and include your name, current address, telephone number, and approximate dates of employment for Defendant and sign the objection. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

Alternatively, a Participating Class Member can object (or personally retain a lawyer to object at your own cost) by attending the Final Approval Hearing. You (or your attorney) should be ready to tell the Court what you object to, why you object, and any facts that support your objection. See Section 8 of this Notice (immediately below) for specifics regarding the

Final Approval Hearing.

8. CAN I ATTEND THE FINAL APPROVAL HEARING?

You can, but don't have to, attend the Final Approval Hearing on February 10, 2025, at 8:30 a.m. in Department 7 of the Tulare County Superior Court, located at 221 S. Mooney Blvd., Visalia, California 93291. At the Hearing, the judge will decide whether to grant Final Approval of the Settlement and how much of the Gross Settlement will be paid to Class Counsel, Plaintiff, and the Administrator. The Court will invite comments from objectors, Class Counsel and Defense Counsel before making a decision. You can attend (or hire a lawyer to attend) either personally or virtually. Check the Court's website for the most current information.

It's possible the Court will reschedule the Final Approval Hearing. You should check the Court's website or contact Class Counsel to verify the date and time of the Final Approval Hearing.

9. HOW CAN I GET MORE INFORMATION?

The Agreement sets forth everything Defendant and Plaintiff have promised to do under the proposed Settlement. The easiest way to read the Agreement, the Judgment or any other Settlement documents is telephone or send an email to the Administrator using the contact information listed below, or consult the Superior Court website by going to <https://www.placer.courts.ca.gov/online-services/online-case-access>

DO NOT TELEPHONE THE SUPERIOR COURT TO OBTAIN INFORMATION ABOUT THE SETTLEMENT.

The contact information for Class Counsel and the Settlement Administrator are below:

<u>Class Counsel:</u>
J. Kirk Donnelly Law Offices of J. Kirk Donnelly, APC 2173 Salk Ave., Ste. 250 Carlsbad CA 92008 760-209-5894 kdonnelly@jkd-law.com

<u>Settlement Administrator:</u>
Apex Class Action, LLC claims@apexclassaction.com P.O. Box 54668 Irvine, CA 92619 Telephone: (800) 355 - 0700 Fax (949) 989-4428

10. WHAT IF I LOSE MY SETTLEMENT CHECK?

If you lose or misplace your settlement, check before cashing it, the Administrator will replace it as long as you request a replacement before the void date on the face of the original check. If your check is already void you will have no way to recover the money.

11. WHAT IF I CHANGE MY ADDRESS?

To receive your check, you should immediately notify the Administrator if you move or otherwise change your mailing address.

**AVISO DE ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA APROBADO POR EL TRIBUNAL
Y FECHA DE AUDIENCIA PARA APROBACIÓN FINAL DEL TRIBUNAL**

Luis A. Martinez Trujillo v. Ford Spraying, Inc.

Tribunal Superior del Estado de California, Condado de Tulare
Caso N° VCU298017

***El Tribunal Superior del Estado de California autorizó este Aviso. ¡Léalo atentamente!
No se trata de correo basura, spam, publicidad ni solicitud de un abogado. No lo están demandando.***

Usted puede ser elegible para recibir dinero de una demanda colectiva de empleados (“Acción”) contra Ford Spraying, Inc. (“Ford” o “Demandado”), por supuestas violaciones de salarios y horas. La Acción es interpuesta por Luis A. Martínez Trujillo (“Demandante”) y busca el pago de (1) salarios impagos, daños legales, primas por períodos de comida y/o descansos, gastos comerciales no reembolsados, sanciones por violaciones de recibos de pago y salarios, intereses y honorarios de abogados en nombre de un grupo de empleados no exentos/por hora de Ford (“Miembros del Grupo”) durante el Período del Grupo (del 4 de mayo de 2018 al 9 de abril de 2024); y (2) sanciones bajo la Ley del Fiscal General Privado de California (“PAGA”) para todos los empleados no exentos/por hora de Ford, que trabajaron en California durante el Período de PAGA (del 23 de febrero de 2022 al 9 de abril de 2024) (“Empleados Agraviados”).

El Acuerdo propuesto tiene dos partes principales: (1) un Acuerdo Colectivo que requiere que el Demandado financie los Pagos Colectivos Individuales y (2) un Acuerdo PAGA que requiere que el Demandado financie los Pagos PAGA Individuales y realice el pago a la Agencia del Desarrollo del Trabajo y de la Fuerza Laboral de California (“LWDA”).

«First_Name» «Last_Name» Apex ID: «Apex_ID»

Dos partes	Semanas laborales trabajadas durante el Período del Grupo (Miembro del Grupo); Períodos de Pago trabajados durante el Período PAGA (Empleado Agraviado)	Su cuota estimada
Miembro del Grupo	«Workweeks» (Durante el Período del Grupo)	\$«Est_Class_PMT» (Pago Colectivo Individual)
Empleado Agraviado	«Pay_Periods» (Durante el Período PAGA)	\$«Est_PAGA_PMT» (Pago PAGA Individual)

Según los registros del Demandado y las suposiciones actuales de las Partes, su Pago Colectivo Individual (menos las retenciones), su Pago Colectivo Individual y su Pago PAGA Individual se muestran en el cuadro anterior, junto con las semanas laborales y los períodos de pago que se le acreditan durante el Período del Grupo y el Período PAGA, respectivamente, según los registros del Demandado. El monto real que puede recibir probablemente será diferente y dependerá de una serie de factores. (Si no se indica ningún monto para su Pago PAGA Individual, entonces, según los registros del Demandado, usted no es elegible para un Pago PAGA Individual según el Acuerdo porque no trabajó durante el Período PAGA). Si cree que trabajó más semanas laborales o períodos de pago durante cualquiera de los períodos relevantes, puede presentar una impugnación antes de la fecha límite. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

El Tribunal ya ha aprobado preliminarmente el Acuerdo propuesto y ha aprobado este Aviso. El Tribunal aún no ha decidido si concederá la aprobación final. Sus derechos legales se verán afectados independientemente de si actúa o no. Lea este Aviso atentamente. Se considerará que lo ha leído y comprendido atentamente. En la Audiencia de Aprobación Final, el Tribunal decidirá si aprueba finalmente el Acuerdo y qué parte del Acuerdo se pagará al Demandante y a los abogados del Demandante (“Abogados del Grupo”). El Tribunal también decidirá si dictará una sentencia que exija al Demandado realizar pagos en virtud del Acuerdo y exija a los Miembros del Grupo que renuncien a sus derechos de presentar ciertas reclamaciones contra el Demandado.

Si trabajó para el Demandado durante el Período del Grupo y/o el Período PAGA, tiene algunas opciones como se muestra en el Cuadro a continuación:

SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO	
NO HACER NADA Y PARTICIPAR EN EL	Si usted desea recibir el pago del acuerdo, no es necesario que realice ninguna otra acción. Recibirá automáticamente el pago del acuerdo del Administrador del Acuerdo si el Acuerdo recibe la aprobación final del Tribunal. Usted estará obligado por los términos del Acuerdo de conciliación

ACUERDO	y renunciará a su derecho a presentar una demanda por las Reclamaciones Colectivas Liberadas que se describen a continuación.
OPTAR POR NO PARTICIPAR (EXCLUIRSE) FECHA LÍMITE: 4 DE NOVIEMBRE DE 2024	Si no desea participar plenamente en el Acuerdo propuesto, puede optar por no participar en el Acuerdo Colectivo enviando al Administrador una Solicitud de Exclusión por escrito. Si usted opta por no participar, ya no será un Miembro del Grupo y (1) <u>no</u> recibirá un Pago Colectivo Individual, pero conservará su derecho a presentar las Reclamaciones Colectivas Liberadas que se describen a continuación, sujetas a los estatutos de limitaciones aplicables, y (2) no podrá presentar una objeción al acuerdo. Usted no puede optar por no participar en la porción PAGA del Acuerdo propuesto. El Demandado debe realizar Pagos PAGA Individuales a todos los Empleados Agraviados y estos deben renunciar a sus derechos de presentar Reclamaciones PAGA Liberadas. Consulte la Sección 10 de este Aviso.
OBJETAR FECHA LÍMITE: 4 DE NOVIEMBRE DE 2024	Todos los Miembros del Grupo que no opten por no participar (“Miembros Participantes del Grupo”) pueden objetar cualquier aspecto del Acuerdo propuesto. La decisión del Tribunal sobre si aprobar o no el Acuerdo incluirá una determinación de cuánto se les pagará a los Abogados del Grupo y al Demandante que iniciaron la Acción en nombre del Grupo. Usted no es personalmente responsable de ningún pago a los Abogados del Grupo o al Demandante, pero cada dólar pagado a los Abogados del Grupo y al Demandante reduce el monto total pagado a los Miembros Participantes del Grupo. Usted puede objetar los montos solicitados por los Abogados del Grupo o el Demandante si cree que son irrazonables. Consulte la Sección 3 de este Aviso.
IMPUGNE SUS HORAS O PERÍODOS DE PAGO TRABAJADOS FECHA LÍMITE: 4 DE NOVIEMBRE DE 2024	Si usted cree que la cantidad de horas o períodos de pago que trabajó que se detallan arriba es incorrecta, puede impugnarla. El monto de su Pago Colectivo Individual y el Pago PAGA (si corresponde) dependen de la cantidad de horas que trabajó durante el Período del Grupo. La cantidad que se le acredita se muestra en el cuadro de la primera página y se basa en los registros del Demandado. Si no está de acuerdo con alguna de estas cifras, debe impugnarla antes de la fecha límite. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

El Demandado no tomará represalias contra usted por ninguna acción que realice con respecto al Acuerdo propuesto.

USTED PUEDE ASISTIR A LA AUDIENCIA DE APROBACIÓN FINAL, PERO NO ES OBLIGATORIO	
FECHA: 10 DE FEBRERO DE 2025 HORA: 8:30 A.M.	En la Audiencia de Aprobación Final, el Tribunal decidirá si aprueba definitivamente el Acuerdo. No tiene la obligación de asistir, pero tiene derecho a comparecer (o contratar a un abogado para que comparezca en su nombre a su propio costo), en persona, por teléfono o mediante la plataforma de comparecencia virtual del Tribunal. Los Miembros Participantes del Grupo pueden objetar verbalmente el Acuerdo en la Audiencia de Aprobación Final. Consulte la Sección 8 de este Aviso.

1. ¿DE QUE SE TRATA LA ACCIÓN?

El Demandante es un ex empleado de Ford. La Acción acusa al Demandado de violar las leyes laborales de California al no pagar los salarios mínimos, los salarios por horas extra, las primas por períodos de descanso y comidas y los salarios a tiempo, no reembolsar los gastos comerciales y no proporcionar períodos de comida, descansos y declaraciones de salario detalladas y precisas, entre otras cosas. Con base en las mismas afirmaciones, el demandante también presentó una reclamación por sanciones civiles en virtud de la Ley del Fiscal General Privado de California (Código del Trabajo §§ 2698, *et seq.*) (“PAGA”).

El Demandado niega rotundamente haber violado alguna ley o no haber pagado ningún salario y sostiene que cumplió con todas las leyes aplicables.

El Demandante está representado por abogados en la demanda (“Abogados del Grupo”). Consulte la Sección 9 a continuación para obtener su información de contacto.

2. ¿QUÉ SIGNIFICA QUE LA ACCIÓN HA RESUELTO?

Hasta el momento, el Tribunal no ha determinado si el Demandado o el Demandante tienen razón en cuanto al fondo del asunto. Mientras tanto, el Demandante y el Demandado contrataron a un mediador experimentado y neutral en un esfuerzo por resolver la Acción negociando la finalización del caso mediante un acuerdo (liquidar el caso) en lugar de continuar con el

costoso y lento proceso de litigio. Las negociaciones fueron exitosas. Al firmar un extenso acuerdo de conciliación por escrito (“Acuerdo”) y acordar solicitar conjuntamente al Tribunal que dicte una sentencia que ponga fin a la Acción y haga cumplir el Acuerdo, el Demandante y el Demandado han negociado un acuerdo propuesto que está sujeto a la Aprobación Final del Tribunal. Ambas partes acuerdan que el acuerdo propuesto es un compromiso de las reclamaciones en disputa. Al aceptar llegar a un acuerdo, el Demandado no admite ninguna violación ni reconoce el mérito de ninguna reclamación.

El Demandante y los Abogados del Grupo creen firmemente que el acuerdo es un buen trato para usted porque creen que: (1) el Demandado aceptó pagar una cantidad justa, razonable y adecuada considerando la solidez de las reclamaciones y los riesgos e incertidumbres de un litigio continuo; y (2) el Acuerdo es lo mejor para los Miembros del Grupo y los Empleados Agraviados. El Tribunal aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto como justo, razonable y adecuado, autorizó este aviso y programó una Audiencia para determinar la Aprobación Final.

3. ¿CUÁLES SON LOS TÉRMINOS IMPORTANTES DEL ACUERDO PROPUESTO?

11. El Demandado pagará \$130,000.00 como Monto Bruto del Acuerdo (“Acuerdo Bruto”). El Demandado acordó depositar el Acuerdo Bruto en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. El Administrador utilizará el Acuerdo Bruto para pagar los Pagos Colectivos Individuales, los Pagos PAGA Individuales, el Pago por Servicios al Representante del Grupo, los honorarios y gastos de los Abogados del Grupo, los gastos del Administrador y los montos que se pagarán a la LWDA. Suponiendo que el Tribunal otorgue la Aprobación Final, el Demandado financiará el Acuerdo Bruto a más tardar 30 días después de que el Tribunal otorgue la Aprobación Final y dicte Sentencia. La Sentencia será definitiva en la fecha en que el Tribunal dicte Sentencia, o en una fecha posterior si los Miembros Participantes del Grupo objetan el Acuerdo propuesto o si la Sentencia es apelada.
12. Deducciones del Monto Bruto del Acuerdo aprobadas por el Tribunal. En la Audiencia de Aprobación Final, el Demandante y/o los Abogados del Grupo solicitarán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones del Monto Bruto del Acuerdo, cuyos montos serán decididos por el Tribunal en la Audiencia de Aprobación Final:
 - A. \$43,333.33 (1/3 del Monto Bruto del Acuerdo) a los Abogados del Grupo por honorarios de abogados y hasta \$9,000 por sus gastos de litigio. Hasta la fecha, los Abogados del Grupo colectiva han trabajado y han incurrido en gastos en la demanda sin recibir pago alguno.
 - B. \$7,500.00 como Pago para Representantes del Grupo por presentar la acción, trabajar con los Abogados del Grupo y representar al Grupo.
 - C. Hasta \$5,500.00 al Administrador por servicios de administración del Acuerdo.
 - D. \$5,000.00 para el acuerdo PAGA, asignados en un 75% al Pago PAGA de LWDA y en un 25% en Pagos PAGA Individuales a los Empleados Agraviados en función de su parte de los Períodos de Pago Trabajados durante el Período PAGA.

Los Miembros del Grupo que participan tienen derecho a objetar cualquiera de estas deducciones. El Tribunal considerará todas las objeciones.

13. Monto Neto del Acuerdo distribuido a los Miembros del Grupo. Después de realizar las deducciones anteriores en los montos aprobados por el Tribunal, el Administrador distribuirá el resto del Acuerdo Bruto (el “Monto Neto del Acuerdo”) realizando Pagos Colectivos Individuales a los Miembros Participantes del Grupo en función de sus semanas laborales durante el Período del Grupo.
14. Impuestos adeudados sobre los pagos a los Miembros del Grupo. El Demandante y el Demandado solicitan al Tribunal que apruebe una asignación de un tercio de cada Pago Colectivo Individual a salarios sujetos a impuestos (“Porción salarial”) y dos tercios a gastos no reembolsados, multas e intereses (“Porción no salarial”). La Porción salarial está sujeta a retenciones y se informará en los formularios W-2 del IRS. El Demandado pagará por separado los impuestos sobre la nómina del empleador que adeude sobre la porción salarial. Los Pagos PAGA Individuales se cuentan como multas en lugar de salarios a efectos fiscales. El administrador informará los Pagos PAGA Individuales y las Porciones no salariales de los Pagos Colectivos Individuales en los formularios 1099 del IRS.

Aunque el Demandante y el Demandado han acordado estas asignaciones, ninguna de las partes le está dando ningún consejo sobre si sus pagos están sujetos a impuestos o cuánto podría adeudar en impuestos. Usted es responsable de

pagar todos los impuestos (incluidas las multas e intereses sobre los impuestos atrasados) sobre cualquier pago recibido del acuerdo propuesto. Debe consultar a un asesor fiscal si tiene alguna pregunta sobre las consecuencias fiscales del Acuerdo propuesto.

15. Necesidad de cobrar los cheques de pago de inmediato. El frente de cada cheque emitido para Pagos Colectivos Individuales y Pagos PAGA Individuales mostrará la fecha de vencimiento del cheque (Fecha de Vencimiento). Si no lo cobra antes de la Fecha de Vencimiento, su cheque se cancelará automáticamente y el dinero se pagará a una organización sin fines de lucro ("Cy Pres")

16. Solicitudes de exclusión del Acuerdo Colectivo (Exclusión voluntaria). Se le tratará como un Miembro Participante del Grupo, que participará plenamente en el Acuerdo Colectivo, a menos que notifique al administrador por escrito, a más tardar en la fecha límite de respuesta, que desea excluirse. La forma más fácil de notificar al Administrador es enviar una Solicitud de exclusión por escrito y firmada antes de la Fecha Límite de respuesta. La Solicitud de exclusión debe ser una carta de un Miembro del Grupo o su representante que establezca el nombre del Miembro del Grupo, su dirección actual, su número de teléfono y una declaración simple en la que elija ser excluido del acuerdo. Los Miembros del Grupo Excluidos (es decir, los Miembros No Participantes del Grupo) no recibirán Pagos Colectivos Individuales, pero conservarán sus derechos a presentar personalmente reclamos por salarios y horas contra el Demandado. Usted no puede optar por no participar en la porción PAGA del Acuerdo. Los Miembros del Grupo que se excluyan del Acuerdo (Miembros No Participantes del Grupo) siguen siendo elegibles para recibir los Pagos PAGA Individuales y deben renunciar a su derecho a presentar reclamos PAGA contra el Demandado en función de los hechos del Período PAGA alegados en la Demanda.

17. El Acuerdo propuesto será nulo si el Tribunal deniega la Aprobación Final. Es posible que el Tribunal se niegue a conceder la Aprobación Final del acuerdo o a dictar Sentencia. También es posible que el Tribunal dicte una Sentencia que se revoque en apelación. El Demandante y el Demandado han acordado que, en cualquier caso, el Acuerdo será nulo: el Demandado no pagará dinero y los Miembros del Grupo no renunciarán a ninguna reclamación contra el Demandado.

18. Administrador. El Tribunal ha designado a una empresa neutral, Apex Class Action Administration (el "Administrador") para enviar este Aviso, calcular y realizar los pagos, y procesar las Solicitudes de Exclusión de los Miembros del Grupo. El Administrador también decidirá las Impugnaciones de los Miembros del Grupo sobre las semanas laborales y los períodos de pago trabajados, enviará y volverá a enviar por correo los cheques del Acuerdo y los formularios de impuestos, y realizará otras tareas necesarias para administrar el Acuerdo. La información de contacto del Administrador se encuentra en la Sección 9 de este Aviso.

19. Liberación de responsabilidad por los Miembros Participantes del Grupo. Una vez que la Sentencia sea definitiva y el Demandado haya financiado por completo la totalidad del Monto Bruto del Acuerdo y haya pagado por separado todos los impuestos sobre la nómina del empleador, los Miembros Participantes del Grupo no podrán presentar ninguna de las Reclamaciones Liberadas en virtud del acuerdo. Esto significa que, a menos que haya optado por no participar excluyéndose válidamente del Acuerdo Colectivo, no podrá demandar, seguir demandando ni ser parte de ninguna otra demanda contra el Demandado o entidades relacionadas por salarios basados en los hechos alegados en la Demanda Colectiva durante el Período del Grupo y el Período de PAGA, que se resuelven mediante este Acuerdo.

Los Miembros Participantes del Grupo estarán sujetos a la siguiente Liberación:

Todos los Miembros Participantes del Grupo, en nombre de ellos mismos y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios anteriores y actuales, liberan a las Partes Liberadas de todas las reclamaciones que se alegaron, o que razonablemente podrían haberse alegado, con base en los hechos establecidos en la Demanda, incluyendo, entre otros, reclamaciones por salarios mínimos impagos; falta de pago de horas extras; falta de provisión de primas de comida y/o primas de períodos de comida impagas; falta de autorización y permiso de descansos y/o primas de descanso impagas; falta de reembolso de gastos comerciales; falta de pago puntual de los salarios finales; falta de provisión de declaraciones de salario completas; y competencia desleal según las secciones 17200 y siguientes del Código de Negocios y Profesiones (las "Reclamaciones Colectivas Liberadas"). El período operativo de liberación para las Reclamaciones Colectivas Liberadas es el Período del Grupo. Los Miembros Participantes del Grupo no renuncian a ningún otro reclamo, incluidos reclamos por beneficios adquiridos, despido injustificado, violación de la Ley de Vivienda y Empleo Justo, seguro de desempleo, discapacidad, seguridad social, compensación laboral o reclamos basados en hechos que ocurran fuera del Período del Grupo.

20. Liberación PAGA por los Empleados Agraviados. Una vez que la Sentencia del Tribunal sea definitiva y el Demandado haya pagado la totalidad del Monto Bruto del Acuerdo y haya pagado por separado los impuestos sobre la nómina del empleador, todos los empleados afectados no podrán presentar demandas PAGA contra el Demandado, independientemente de que se excluyan o no del acuerdo. Esto significa que todos los empleados afectados, incluidos aquellos que son Miembros Participantes del Grupo y aquellos que optan por no participar en el Acuerdo Colectivo, no pueden demandar, seguir demandando ni participar en ninguna otra demanda PAGA contra el Demandado o sus entidades relacionadas con base en los hechos del período PAGA alegados en la Acción y resueltos por este Acuerdo.

Las liberaciones por los Empleados Agraviados son las siguientes:

Todos los Empleados Agraviados liberan, en nombre de sí mismos y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios anteriores y actuales, a las Partes Liberadas de todos los reclamos por sanciones de PAGA que se alegaron en la Demanda y el aviso de PAGA del Demandante, o que razonablemente podrían haberse alegado con base en los hechos establecidos en la Demanda y el Aviso de PAGA, incluidos, entre otros, los reclamos de PAGA basados en la violación de las secciones 2698 y siguientes del Código Laboral por supuestas violaciones de las secciones 201-203, 204, 216, 221-224, 226, 226.7, 450, 510, 512, 514, 1174, 1194, 1197, 1198, 1199, 2802, 2810.5 del Código Laboral y todas las órdenes salariales aplicables y las secciones aplicables de las órdenes salariales pertinentes de la Comisión de Bienestar Industrial (las “Reclamaciones PAGA Liberadas”). El período de liberación operativa para las Reclamaciones PAGA Liberadas es el Período PAGA.

4. ¿CUÁLES SON LOS TÉRMINOS IMPORTANTES DEL ACUERDO PROPUESTO?

4. Pagos Colectivos Individuales. El Administrador calculará los Pagos Colectivos Individuales (a) dividiendo el Monto Neto del Acuerdo entre la cantidad total de Semanas Laborales trabajadas por todos los Miembros Participantes del Grupo durante el Período del Grupo, y (b) multiplicando el resultado por la cantidad de Semanas Laborales trabajadas por cada Miembro Participante del Grupo individual durante el Período del Grupo.
5. Pagos PAGA Individuales. El Administrador calculará los Pagos PAGA Individuales (a) dividiendo \$1,250.00 entre el número total de Períodos de Pago trabajados por todos los Empleados Agraviados durante el Período de PAGA y (b) multiplicando el resultado por el número de Períodos de Pago trabajados por cada Empleado Agraviado individual durante el Período de PAGA.
6. Impugnaciones a las semanas laborales y períodos de pago. La cantidad de semanas de trabajo que usted trabajó durante el Período del Grupo y la cantidad de períodos de pago que trabajó durante el período PAGA, según consta en los registros del Demandado, se indican en la primera página de este aviso. Usted tiene hasta el 4 de noviembre de 2024 (“Fecha Límite de Respuesta”) para impugnar la cantidad de horas o períodos de pago que se le acreditaron. Puede presentar su impugnación firmando y enviando una carta al Administrador por correo postal, correo electrónico o fax. La sección 9 de este aviso tiene la información de contacto del Administrador.

Usted debe respaldar su impugnación enviando copias de recibos de sueldo u otros registros. El Administrador aceptará como exacto el cálculo de horas y períodos de pago del Demandado basado en los registros del Demandado a menos que envíe copias de registros que contengan información contraria. Debe enviar copias en lugar de originales porque no se le devolverán los documentos. El Administrador resolverá las impugnaciones de períodos de pago en función de su presentación y de los aportes de los Abogados del Grupo (que abogarán por los Miembros Participantes del Grupo) y del Abogado del Demandado. La decisión del Administrador es definitiva. No puede apelar ni impugnar de otro modo su decisión final.

5. ¿CÓMO SE ME PAGARÁ?

3. Miembros Participantes del Grupo y Empleados Agraviados. El Administrador enviará, por correo postal de EE. UU., un cheque a cada Miembro Participante del Grupo (es decir, cada Miembro del Grupo que no opte por no participar) y Empleado Agraviado. Los cheques combinarán el Pago Colectivo Individual y el Pago PAGA Individual.
4. Solo Empleados Agraviados. Si usted optó por no participar en el Acuerdo Colectivo, pero califica como Empleado Agraviado, el Administrador enviará, por correo postal de EE. UU., un cheque de Pago PAGA Individual a cada Empleado Agraviado, incluidos aquellos que opten por no participar en el Acuerdo Colectivo.

Sus cheques se enviarán a la misma dirección que aparece en este Aviso. Si usted cambia de dirección, asegúrese de notificarlo al Administrador lo antes posible. La sección 9 de este Aviso contiene la información

de contacto del Administrador.

6. ¿CÓMO PUEDO EXCLUIRME DEL ACUERDO COLECTIVO?

Envíe una carta escrita y firmada con su nombre, dirección actual, número de teléfono y una declaración simple de que no desea participar en el Acuerdo. El Administrador lo excluirá basándose en cualquier escrito legible que comunique su solicitud de exclusión. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identificar la Acción como Trujillo v. Ford Spraying, Inc. e incluir su información de identificación (nombre completo, dirección, número de teléfono, fechas aproximadas de empleo y los últimos cuatro dígitos de su número de seguro social para fines de verificación). Debe realizar la solicitud usted mismo. Si otra persona realiza la solicitud por usted, no será válida. **Envíe su solicitud de exclusión al Administrador antes a más tardar el 4 de noviembre de 2024 (la “Fecha Límite de Respuesta”), o no será válida.** La Sección 9 del Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

7. ¿CÓMO PUEDO OBJETAR AL ACUERDO?

Solo los Miembros Participantes del Grupo tienen derecho a objetar el Acuerdo. Antes de decidir si objetará, es posible que desee ver qué solicitan el Demandante y el Demandado al Tribunal que apruebe. Al menos 16 días judiciales antes de la Audiencia de Aprobación Final del 4 de noviembre de 2024, el Abogado del Grupo y/o el Demandante presentarán ante el Tribunal (1) una Moción de Aprobación Final que incluya, entre otras cosas, las razones por las cuales el Acuerdo propuesto es justo, y (2) una Moción de Honorarios, Gastos de Litigio y Recompensa por Servicios que indique (i) el monto que el Abogado del Grupo solicita por honorarios de abogados y gastos de litigio; y (ii) el monto que solicita como Pago por Servicios del Representante del Grupo. Si lo solicita razonablemente, el Abogado del Grupo le enviará copias de estos documentos sin costo alguno para usted. También puede acceder a esta información desde la Oficina del Secretario del Tribunal.

Un Miembro Participante del Grupo que no esté de acuerdo con algún aspecto del Acuerdo, la Moción de Aprobación Final y/o la Moción de Honorarios, Gastos de Litigio y Adjudicación de Servicios puede desear objetar, por ejemplo, que el Acuerdo propuesto es injusto o que los montos solicitados por los Abogados del Grupo o el Demandante son demasiado altos o bajos. **La fecha límite para enviar objeciones por escrito al Administrador es el 4 de noviembre de 2024 (la “Fecha Límite de Respuesta”).** Asegúrese de informar al Administrador a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que respalde su objeción. Asegúrese de identificar la Acción Trujillo v. Ford Spraying, Inc., e incluya su nombre, dirección actual, número de teléfono y fechas aproximadas de empleo para el Demandado y firme la objeción. La Sección 9 de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

Como alternativa, un Miembro Participante del Grupo puede presentar objeciones (o contratar personalmente a un abogado para que presente objeciones a su propio costo) asistiendo a la Audiencia de Aprobación Final. Usted (o su abogado) debe estar preparado para decirle al Tribunal a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que respalde su objeción. Consulte la Sección 8 de este Aviso (inmediatamente a continuación) para obtener información específica sobre la Audiencia de Aprobación Final.

8. ¿PUEDO ASISTIR A LA AUDIENCIA DE APROBACIÓN FINAL?

Usted puede, pero no está obligado a, asistir a la Audiencia de Aprobación Final el 10 de febrero de 2025, a las 8:30 a.m. en el Departamento 7 del Tribunal Superior del Condado de Tulare, ubicado en 221 S. Mooney Blvd., Visalia, California 93291. En la Audiencia, el juez decidirá si otorga la Aprobación Final del Acuerdo y qué parte del Acuerdo Bruto se pagará a los Abogados del Grupo, al Demandante y al Administrador. El Tribunal invitará a los objetores, a los Abogados del Grupo y a los Abogados de la Defensa a que hagan comentarios antes de tomar una decisión. Puede asistir (o contratar a un abogado para que asista) ya sea en persona o de manera virtual. Consulte el sitio web del Tribunal para obtener la información más actualizada.

Es posible que el Tribunal re programe la Audiencia de Aprobación Final. Usted debe consultar el sitio web del Tribunal o comunicarse con los Abogados del Grupo para verificar la fecha y la hora de la Audiencia de Aprobación Final.

9. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo establece todo lo que el Demandado y el Demandante han prometido hacer en virtud del Acuerdo propuesto. La forma más fácil de leer el Acuerdo, la Sentencia o cualquier otro documento del Acuerdo es llamar por teléfono o enviar un correo electrónico al Administrador utilizando la información de contacto que se indica a continuación, o consultar el sitio web del Tribunal Superior en <https://www.placer.courts.ca.gov/online-services/online-case-access>

NO LLAME AL TRIBUNAL SUPERIOR PARA OBTENER INFORMACIÓN SOBRE EL ACUERDO.

La información de contacto de los Abogados del Grupo y del Administrador del Acuerdo se encuentra a continuación:

<u>Abogados del Grupo:</u>
J. Kirk Donnelly Law Offices of J. Kirk Donnelly, APC 2173 Salk Ave., Ste. 250 Carlsbad CA 92008 760-209-5894 kdonnelly@jkd-law.com

<u>Administrador del Acuerdo:</u>
Apex Class Action, LLC claims@apexclassaction.com P.O. Box 54668, Irvine, CA 92619 Teléfono: (800) 355 - 0700 Fax (949) 989-4428

10. ¿QUÉ PASA SI PIERDO MI CHEQUE DE ACUERDO?

Si usted pierde o extravía su cheque del Acuerdo antes de cobrarlo, el Administrador lo reemplazará siempre que solicite un reemplazo antes de la fecha de anulación que figura en el anverso del cheque original. Si su cheque ya está anulado, no tendrá forma de recuperar el dinero.

11. ¿QUÉ PASA SI CAMBIO MI DIRECCIÓN?

Para recibir su cheque, usted debe notificar inmediatamente al Administrador si se muda o cambia su dirección postal.