Gomes v. Turlock Scavenger Company, et al.
c/o Apex Class Action LLC
PO Box 54668
Irvine, CA 92619

«Intelligent_Mail_barcode_»
Apex ID: «Apex_ID» «Tray_PC» «D
«Full_Name»
«Address_1»
«City», «State» «Zip»

COURT APPROVED NOTICE OF CLASS ACTION SETTLEMENT AND HEARING DATE FOR FINAL COURT APPROVAL
RAYMOND GOMES V. TURLOCK SCAVENGER COMPANY, ET AL. | Case No. CV-24-000513
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") entitled *Raymond Gomes v. Turlock Scavenger Company, et al.*, for alleged wage and hour violations. The Action was filed by a former employee, Raymond Gomes, ("Plaintiff") of Turlock Scavenger Company, Turlock Recycling, and Turlock Transfer, Inc. ("Defendants"), and seeks payment of (1) back wages and other relief for a class of hourly, non-exempt employees ("Class Members") who worked for Defendants during the Class Period from January 23, 2020, through April 19, 2025 and (2) penalties under the California Private Attorney General Act ("PAGA") for all hourly, non-exempt employees who worked for Turlock Scavenger Company, Turlock Recycling, and Turlock Transfer, Inc. during the PAGA Period from January 23, 2023, through April 19, 2025 ("Aggrieved Employees"). For the purposes of this Notice, Turlock Scavenger Company, Turlock Recycling, and Turlock Transfer, Inc. shall be referred to here as the "Company."

The proposed Settlement has two main parts: (1) a Class Settlement requiring The Company to fund Individual Class Payments, and (2) a PAGA Settlement requiring The Company to fund Individual PAGA Payments and pay penalties to the California Labor and Workforce Development Agency ("LWDA").

Based on The Company's records, and the Parties' current assumptions, **your Individual Class Payment is estimated to be $«Est_Class_PMT» (less withholding) and your Individual PAGA Payment is estimated to be $«Est_PAGA_PMT»**. 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 the Company's records you are not eligible for an Individual PAGA Payment under the Settlement because you didn't work during the PAGA Period.)

The above estimates are based on the Company's records showing that **you worked «Class_Work_Weeks» workweeks** during the Class Period and **you worked «PAGA_Pay_Periods» pay periods** during the PAGA Period. If you believe that you worked more workweeks or pay periods during either period, you can submit a challenge by the deadline date. 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 the Company to make payments under the Settlement and requires Class Members and Aggrieved Employees to give up their rights to assert certain claims against the Company.

If you worked for the Company during the Class Period and/or the PAGA Period, you have two basic options under the Settlement:

(1) **Do Nothing**. You don't have to do anything to participate in the proposed Settlement and be eligible for an Individual Class Payment and/or an Individual PAGA Payment. As a Participating Class Member, though, you will give up your right to assert Class Period wage claims and PAGA Period penalty claims against the Company.
(2) **Opt-Out of the Class Settlement**. You can exclude yourself from the Class Settlement (opt-out) by submitting the written Request for Exclusion or otherwise notifying the Administrator in writing. If you opt-out of the Settlement, you will not receive an Individual Class Payment. You will, however, preserve your right to personally pursue Class Period wage claims against the Company, and, if you are an Aggrieved Employee, remain eligible for an Individual PAGA Payment. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement.

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

SUMMARY OF YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT

You Don't Have to Do Anything to Participate in the Settlement	If you do nothing, you will be a Participating Class Member, eligible for an Individual Class Payment and an Individual PAGA Payment (if any). In exchange, you will give up your right to assert the wage claims against the Company that are covered by this Settlement (Released Claims).
You Can Opt-out of the Class Settlement but not the PAGA Settlement **The Opt-out Deadline is August 28, 2026**	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. Once excluded, you will be a Non-Participating Class Member and no longer eligible for an Individual Class Payment. Non-Participating Class Members cannot object to any portion of the proposed Settlement. See Section **6** of this Notice. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement. The Company must pay Individual PAGA Payments to all Aggrieved Employees and the Aggrieved Employees must give up their rights to pursue Released Claims (defined below).
Participating Class Members Can Object to the Class Settlement but not the PAGA Settlement **Written Objections** **Must be Submitted by August 28, 2026**	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 **7** of this Notice.
You Can Participate in the October 29, 2026, Final Approval Hearing	The Court's Final Approval Hearing is scheduled to take place on October 29, 2026.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.
You Can Challenge the Calculation of Your Workweeks/Pay Periods **Written Challenges** **Must be Submitted by August 28, 2026**	The amount of your Individual Class Payment and PAGA Payment (if any) depend on how many workweeks you worked at least one day during the Class Period and how many Pay Periods you worked at least one day during the PAGA Period, respectively. The number of Class Period Workweeks and number of PAGA Period Pay Periods you worked according to the Company's records is stated on the first page of this Notice. If you disagree with either of these numbers, you must challenge it by August 28, 2026. See Section **4** of this Notice.

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiff is a former employee of the Company. The Action accuses the Company of violating California labor laws by (1) Failure to Provide Meal Periods in Violation of Labor Code §§ 204, 223, 226.7, 512, and 1198, (2) Failure to Provide Rest Periods in Violation of Labor Code §§ 204, 223, 226.7 and 1198, (3) Failure to Pay Hourly Wages and Overtime in Violation of Labor Code §§ 223, 510, 1194, 1194.2, 1197, 1997.1, and 1198, (4) Failure to Pay Proper Sick Pay in Violation of Labor Code § 246, (5) Failure to Provide Accurate Written Wage Statements in violation of Labor Code §§ 226(a), (6) Failure to Timely Pay all Final Wages in Violation of Labor Code §§ 201, 202, and 203, and (7) Unfair Competition in Violation of Business and Professions Code §§ 17200, *et seq*. Based on the same claims, Plaintiff has also asserted a claim for civil penalties under the California Private Attorneys General Act (Labor Code §§ 2698, *et seq*.) ("PAGA").

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

So far, the Court has made no determination whether the Company or Plaintiff is correct on the merits. In the meantime, Plaintiff and the Company hired an experienced, neutral mediator in an effort to resolve the Action by negotiating an end to 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 the Company 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, the Company 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) the Company has 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?

a. The Company Will Pay $750,000.00 as the Gross Settlement Amount (Gross Settlement). The Company has 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 penalties to be paid to the California Labor and Workforce Development Agency ("LWDA"). Assuming the Court grants Final Approval, the Company will fund the Gross Settlement not

more than 14 days after the Judgment entered by the Court becomes final. 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.

b. 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:

   i. Up to $250,000.00 (One-Third of the Gross Settlement) to Class Counsel for attorneys' fees and up to $25,000.00 for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.

   ii. Up to $5,000.00 as a Class Representative Award for filing the Action, working with Class Counsel and representing the Class. A Class Representative Award will be the only monies Plaintiff will receive other than Plaintiff's Individual Class Payment and any Individual PAGA Payment.

   iii. Up to $6,500.00 to the Administrator for services administering the Settlement.

   iv. Up to $20,000.00 for PAGA Penalties, allocated 75% to the LWDA PAGA Payment and 25% in Individual PAGA Payments to the Aggrieved Employees based on their PAGA Period Pay Periods.

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

c. 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 Amount (the "Net Settlement Amount") by making Individual Class Payments to Participating Class Members based on their Class Period Workweeks.

d. Taxes Owed on Payments to Class Members. The Settlement shall be broken down as follows: 20% ("Wage Portion") of each Individual Class Payment to taxable wages and 80% ("Non-Wage Portion") to penalties and interest. The Wage Portion is subject to withholding and will be reported on IRS W-2 Forms. The Company 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 the Company 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.

e. 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 deposited with the California Controller's Unclaimed Property Fund in your name. If the monies represented by your check are sent to the Controller's Unclaimed Property, you should consult the rules of the Fund for instructions on how to retrieve your money.

f. 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 August 28, 2026, 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 the 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 the Company.

g. 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 the Company based on the PAGA Period facts alleged in the Action.

h. 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 the Company have agreed that, in either case, the Settlement will be void: the Company will not pay any money and Class Members will not release any claims against the Company.

i. 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, 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.

j. Participating Class Members' Release. After the Judgment is final and the Company has fully funded the 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 the Company or related entities for wages based on the Class Period facts and PAGA penalties based on PAGA Period facts, as alleged in the Action and 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 Released Parties from all claims that were pled, or reasonably could have been pled based on the facts alleged in the Operative Complaint against Defendant that accrued during the Class Period (the "Released Class Claims"). Except as set forth in Section 5.3 of this Agreement, 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.

k. Aggrieved Employees' PAGA Release. After the Court's judgment is final, and the Company has fully funded the Gross Settlement and separately paid all employer payroll taxes, all Aggrieved Employees will be barred from asserting PAGA claims against the Company, 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 the Company or its related entities based on the PAGA Period facts alleged in the Action and resolved by this Settlement.

The Aggrieved Employees' Releases for Participating and Non-Participating Class Members are as follows:

All Aggrieved Employees are deemed to 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 civil penalties or other remedies recoverable under Labor Code Section 2698, et seq. ("PAGA"), which were pled, or could have been pled based on the facts alleged in the PAGA Notice, against Defendant that accrued during the PAGA Period (the "Released PAGA Claims"). The Released PAGA Claims include a release of civil penalties, attorneys' fees and costs.

4. HOW WILL THE ADMINISTRATOR CALCULATE MY PAYMENT?

a. 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, and (b) multiplying the result by the number of Workweeks worked by each individual Participating Class Member.

b. Individual PAGA Payments. The Administrator will calculate Individual PAGA Payments by (a) dividing $5,000.00 by the total number of PAGA Period Pay Periods worked by all Aggrieved Employees and (b) multiplying the result by the number of PAGA Period Pay Periods worked by each individual Aggrieved Employee.

c. Workweek/Pay Period Challenges. The number of Class Workweeks you worked during the Class Period and the number of Pay Periods you worked during the PAGA Period, as recorded in the Company's records, are stated on the first page of this Notice. You have until August 28, 2026, to challenge the number of Workweeks and/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 the Company's calculation of Workweeks and/or Pay Periods based on the Company'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 Workweek and/or Pay Period challenges based on your submission and on input from Class Counsel (who will advocate on behalf of Participating Class Members) and the Company's Counsel. The Administrator's decision is final. You can't appeal or otherwise challenge its final decision.

5. HOW WILL I GET PAID?

a. Participating Class Members. The Administrator will send, by U.S. mail, a single check to every Participating Class Member (i.e., every Class Member who doesn't opt-out) including those who also qualify as Aggrieved Employees. The single check will combine the Individual Class Payment and the Individual PAGA Payment.

b. Non-Participating Class Members. The Administrator will send, by U.S. mail, a single Individual PAGA Payment check to every Aggrieved Employee who opts out of the Class Settlement (i.e., every Non-Participating Class Member).

Your check will be sent to the same address as in 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 writing communicating your request be excluded. Be sure to personally sign your request, identify the Action as *Raymond Gomes v. Turlock Scavenger Company, et al.*, and include your identifying information (full name, address, telephone number, approximate dates of employment, and 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. The Administrator must be sent your request to be excluded by August 28, 2026, 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 the Company are asking the Court to approve. At least 16 court days before the October 29, 2026, 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 Plaintiff is requesting as a Class Representative Service Award. Upon reasonable request, Class Counsel (whose contact information is in Section **9** of this Notice) will send you copies of these documents at no cost to you. You can also view them on

the Administrator's Website www.apexclassaction.com/turlockscavengercompany or the Court's website www.stanislaus.courts.ca.gov/online-services/search-case.

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 August 28, 2026. 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 *Raymond Gomes v. Turlock Scavenger Company, et al.* and include your name, current address, telephone number, and approximate dates of employment for the Company 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 October 29, 2026 at 8:30 a.m. in Department 21 of the Stanislaus County Superior Court, located at 801 10th Street, Modesto, California 95354. 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 via VCourt Remote Appearances (https://www.stanct.portalscloud.com/VCourt/). 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 Administrator's website www.apexclassaction.com/turlockscavengercompany beforehand 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 the Company 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 to go to the Administrator's website at www.apexclassaction.com/turlockscavengercompany. You can also telephone or send an email to Class Counsel or the Administrator using the contact information listed below or consult the Superior Court website by going to http://www.stanportal.stanct.org/search) and entering the Case Number for the Action, Case No. CV-24-000513. You can also make an appointment to personally review court documents in the Clerk's Office at the City Towers Courthouse by calling (209) 530-3100.

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

The Contact information for the Settlement Administrator is as follows:

Email Address: support@apexclassaction.com
P.O. Box 54668, Irvine, CA 92619
Telephone: 1 (800) 355-0700
Fax Number: (949) 989-4428

The addresses for the Parties' counsel are as follows:

Class Counsel	Counsel for Defendant
Emil Davtyan David Yeremian David Keledjian Svetlana Hovhannisyan D.Law 450 N. Brand Blvd., Suite 840 Glendale, CA 91203 Tel.: (818) 962-6465 Fax: (818) 962-6469 E-Mail: emil@d.law d.yeremian@d.law d.keledjian@d.law l.hovhannisyan@d.law	Jill L. Johnson Matthew M. Sgnilek O'Hagan Meyer 4695 MacArthur Court Ste. 900 Newport Beach, CA 92660 Tel.: (949) 519-2080 Fax: (949) 942-8510 E-Mail: jjohnson@ohaganmeyer.com msgnilek@ohaganmeyer.com

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 should consult the Unclaimed Property Fund for instructions on how to retrieve the funds.

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 SU APROBACIÓN FINAL POR EL TRIBUNAL

RAYMOND GOMES V. TURLOCK SCAVENGER COMPANY, ET AL. | Caso No. CV-24-000513

El Tribunal Superior del Estado de California autorizó este Aviso.

Léalo atentamente. No es correo basura, spam, un anuncio o solicitud por parte de un abogado. Esto no es una demanda.

Usted puede recibir un pago de una demanda colectiva de empleados ("Demanda") titulada *Raymond Gomes v. Turlock Scavenger Company, et al.*, por supuestas violaciones de salarios y horas. La Demanda fue presentada por un ex empleado, Raymond Gomes, ("Demandante") de Turlock Scavenger Company, Turlock Recycling y Turlock Transfer, Inc. ("Demandados"), y solicita el pago de (1) salarios atrasados y otras compensaciones para una clase de empleados por hora, no exentos ("Miembros de Clase") que trabajaron para los Demandados durante el Período de Clase del 23 de enero de 2020 hasta el 19 de abril de 2025 y (2) sanciones conforme a la Ley del Fiscal General Privado de California ("PAGA") para todos los empleados por hora, no exentos que trabajaron para Turlock Scavenger Company, Turlock Recycling, y Turlock Transfer, Inc. durante el Período de PAGA desde el 23 de enero de 2023 hasta el 19 de abril de 2025 ("Empleados Agraviados"). A los efectos del presente Aviso, se hará referencia aquí a Turlock Scavenger Company, Turlock Recycling y Turlock Transfer, Inc. como "La Empresa".

El Acuerdo propuesto consta de dos partes principales: (1) un Acuerdo Colectivo por el que se exige a la Empresa que financie los Pagos Individuales de Clase y (2) un Acuerdo de PAGA por el que se exige a la Empresa que financie los Pagos Individuales de PAGA y pague sanciones a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza de Trabajo de California ("LWDA").

De acuerdo con los registros de La Empresa y las suposiciones actuales de las Partes, se estima que su Pago Individual **de Clase es de $«Est_Class_PMT» (menos la retención) y que su Pago Individual de PAGA es de $«Est_PAGA_PMT».** La cantidad real que pueda recibir probablemente será diferente y dependerá de una serie de factores. (Si no se indica ningún importe para su Pago Individual de PAGA, entonces, según los registros de la Empresa, usted no tiene derecho a un Pago Individual de PAGA en virtud del Acuerdo porque no trabajó durante el Periodo de PAGA).

Las estimaciones anteriores se basan en los registros de la Empresa que muestran que **usted trabajó «Class_Work_Weeks» semanas laborales** durante el Periodo de Clase y **trabajó «PAGA_Pay_Periods» periodos de pago** durante el Periodo de PAGA. Si cree que ha trabajado más semanas laborables o periodos de pago durante cualquiera de estos periodos, puede presentar una impugnación antes de la fecha límite. Véase la sección **4** del presente Aviso.

El Tribunal ya ha aprobado de forma preliminar el Acuerdo propuesto y ha aprobado este Aviso. El Tribunal aún no ha decidido si concede la aprobación final. Sus derechos legales se ven afectados tanto si actúa como si no lo hace. Lea atentamente este Aviso. Se considerará que lo ha leído y comprendido detenidamente. En la Audiencia de Aprobación Final, el Tribunal decidirá si aprueba definitivamente el Acuerdo y qué parte de este se pagará al Demandante y a los abogados del Demandante ("Abogados de Clase"). El Tribunal también decidirá si dicta una sentencia que obligue a la Empresa a realizar pagos en virtud del Acuerdo y que obligue a los Miembros de Clase y a los Empleados Agraviados a renunciar a sus derechos a hacer valer determinadas reclamaciones contra la Empresa.

Si trabajó para la Empresa durante el Periodo de Clase y/o el Periodo de PAGA, tiene dos opciones básicas en virtud del Acuerdo:

(1) **No hacer nada**. No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo propuesto y optar a un Pago Individual de Clase y/o a un Pago Individual de PAGA. Sin embargo, como Miembro de Clase Participante, renunciará a su derecho a hacer valer las reclamaciones salariales del Período de Clase y las reclamaciones de sanción del Periodo de PAGA contra la Empresa.

(2) **Exclusión del Acuerdo Colectivo**. Puede excluirse del Acuerdo Colectivo (retirarse) presentando la Solicitud de Exclusión por escrito o notificándolo por escrito al Administrador. Si opta por excluirse del Acuerdo, no recibirá un Pago Individual de Clase. No obstante, conservará su derecho a presentar personalmente reclamaciones salariales del Período de Clase contra la Empresa y, si es un Empleado Agraviado, seguirá teniendo derecho a recibir un Pago Individual de PAGA. No puede optar por excluirse de la parte de PAGA del Acuerdo propuesto.

La Empresa no tomará represalias contra usted por ninguna acción que emprenda respecto del Acuerdo propuesto.

RESUMEN DE SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO

No tiene que hacer nada para participar en el acuerdo	Si no hace nada, será un Miembro de Clase Participante, con derecho a un Pago Individual de Clase y a un Pago Individual de PAGA (si lo hubiera). A cambio, usted renunciará a su derecho a hacer valer las reclamaciones salariales contra la Empresa cubiertas por este Acuerdo (Reclamaciones Liberadas).
Puede optar por no participar en el Acuerdo Colectivo pero no al de PAGA **La fecha límite para excluirse es a más tardar el 28 de agosto de 2026**	Si no desea participar plenamente en el Acuerdo propuesto, puede optar por excluirse del Acuerdo Colectivo enviando al Administrador una Solicitud de Exclusión por escrito. Una vez excluido, será un Miembro de Clase No Participante y ya no podrá optar a un Pago Individual de Clase. Los Miembros de Clase No Participante no pueden oponerse a ninguna parte del Acuerdo propuesto. Véase la sección **6** del presente Aviso. No puede optar por excluirse de la parte de PAGA del Acuerdo propuesto. La Empresa deberá pagar los Pagos Individuales de PAGA a todos los Empleados Agraviados y éstos deberán renunciar a sus derechos a presentar Reclamaciones Liberadas (definidas más adelante).

Los Miembros de Clase Participante pueden objetar al Acuerdo Colectivo pero no al de PAGA. **Objeciones por escrito deben presentarse antes a más tardar el 28 de agosto de 2026**	Todos los Miembros de Clase que no opten por la exclusión ("Miembros de Clase Participante") pueden objetar cualquier aspecto del Acuerdo propuesto. La decisión del Tribunal sobre la aprobación final del Acuerdo incluirá la determinación de la cantidad que se pagará a los Abogados de Clase y al Demandante que ejerció la Demanda en nombre de la Clase. Usted no es personalmente responsable de ningún pago a los Abogados de Clase ni al Demandante, pero cada dólar pagado a los Abogados de Clase y al Demandante reduce la cantidad total pagada a los Miembros de Clase Participante. Puede oponerse a las cantidades solicitadas por los Abogados de Clase o el Demandante si considera que no son razonables. Véase la sección **7** del presente Aviso.
Puede participar en la Audiencia de Aprobación Final del 29 de octubre de 2026	La Audiencia de Aprobación Final está programada para el 29 de octubre de 2026. Usted no tiene que asistir, pero tiene derecho a comparecer (o contratar a un abogado para que comparezca en su nombre a su propio coste), en persona, por teléfono o mediante la plataforma de comparecencia virtual del Tribunal. Los Miembros de Clase Participante pueden objetar verbalmente al Acuerdo en la Audiencia de Aprobación Final. Véase la sección **8** del presente Aviso.
Puede impugnar el cálculo de sus semanas laborales/períodos de pago **Impugnaciones por escrito** **Debe presentarse antes a más tardar el 28 de agosto de 2026**	El importe de su Pago Individual de Clase y del de PAGA (si lo hubiera) depende de cuántas semanas laborales trabajó al menos un día durante el Periodo de Clase y de cuántos Periodos de Pago trabajó al menos un día durante el Periodo de PAGA, respectivamente. El número de Semanas Laborales del Período de Clase y el número de Períodos de Pago del Período de PAGA que usted trabajó según los registros de la Empresa se indican en la primera página de este Aviso. Si no está de acuerdo con alguna de estas cifras, debe impugnarla a más tardar el 28 de agosto de 2026. Véase la sección **4** del presente Aviso.

1. ¿EN QUÉ CONSISTE LA DEMANDA?

El Demandante es ex empleado de la Empresa. La Demanda acusa a la Empresa de violar las leyes laborales de California por (1) No Proporcionar Periodos de Comida en Violación del Código Laboral §§ 204, 223, 226.7, 512, y 1198.7, 512, y 1198, (2) No proporcionar períodos de descanso en violación del Código Laboral §§ 204, 223, 226.7 y 1198, (3) No pagar salarios por hora y horas extras en violación del Código Laboral §§ 223, 510, 1194, 1194.2, 1197, 1997.1, y 1198, (4) Falta de pago de la debida paga por enfermedad en violación del Código Laboral § 246, (5) Falta de proporcionar talones de pago precisos por escrito en violación del Código Laboral §§ 226(a), (6) Falta de pago de salarios por hora y horas extras en violación del Código Laboral §§ 223, 510, 1194, 1194.2, 1197, 1997. 226(a); (6) no pagar puntualmente todos los salarios finales en violación del Código Laboral §§ 201, 202 y 203, y (7) competencia desleal en violación del Código de Negocios y Profesiones §§ 17200 *y sig*. Con base en las mismas reclamaciones, el Demandante también ha presentado una reclamación de sanciones civiles en virtud de la Ley de Fiscales Generales Privados de California (Código Laboral §§ 2698, *y sig*.) ("PAGA").

2. ¿QUÉ SIGNIFICA QUE LA DEMANDA SE HA CONCILIADO?

Hasta ahora, el Tribunal no ha determinado si la Empresa o el Demandante tiene razón en cuanto a los méritos. Mientras tanto, el Demandante y la Empresa contrataron a un mediador experimentado y neutral, en un esfuerzo por resolver la Demanda mediante la negociación de un acuerdo final del caso (conciliar el caso), en lugar de continuar con el costoso y largo proceso de litigio. Las negociaciones tuvieron éxito. Mediante la firma de un extenso acuerdo de conciliación por escrito ("Acuerdo") y acordando solicitar conjuntamente al Tribunal que dicte una sentencia que ponga fin a la Demanda y haga cumplir el Acuerdo, el Demandante y la Empresa han negociado una propuesta de Acuerdo que está sujeta a la Aprobación Final del Tribunal. Ambas partes aceptan que el Acuerdo propuesto constituye un compromiso de las reclamaciones en litigio. Al aceptar el acuerdo, la Empresa no admite ninguna infracción ni reconoce el fundamento de ninguna reclamación.

El Demandante y los Abogados de Clase creen firmemente que el Acuerdo es bueno para usted porque consideran que: (1) la Empresa ha acordado pagar una cantidad justa, razonable y adecuada teniendo en cuenta la solidez de las reclamaciones y los riesgos e incertidumbres de un litigio continuo; y (2) el Acuerdo es lo mejor para los Miembros de Clase 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?

a. La Empresa pagará $750,000.00 como Monto Total del Acuerdo (Monto Total). La Empresa ha acordado depositar el Monto Total en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. El Administrador utilizará el Acuerdo Total para pagar los Pagos Individuales de Clase, los Pagos Individuales de PAGA, el Pago por Servicios del Representante de Clase, los honorarios y gastos de los Abogados de Clase, los gastos del Administrador y las sanciones que se pagarán a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza de Trabajo de California ("LWDA"). Suponiendo que el Tribunal conceda la Aprobación Final, la Empresa financiará el Acuerdo Total en un plazo no superior a 14 días desde que la Sentencia dictada por el Tribunal sea firme. La Sentencia será definitiva en la fecha en que el Tribunal dicte Sentencia, o en una fecha posterior si los Miembros de Clase Participante se oponen al Acuerdo propuesto o si se apela la Sentencia.

b. Deducciones del Acuerdo Total aprobadas por el Tribunal. En la Audiencia de Aprobación Final, el Demandante y/o los Abogados de Clase solicitarán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones del Acuerdo Total, cuyos importes serán decididos por el Tribunal en la Audiencia de Aprobación Final:

   i. Hasta $250,000.00 (un tercio del Acuerdo Total) a los Abogados de Clase por concepto de honorarios y hasta $25,000.00 por sus gastos de litigio. Hasta la fecha, los Abogados de Clase han trabajado e incurrido en gastos en relación con la Demanda sin percibir remuneración alguna.

   ii. Hasta $5,000.00 en concepto de Incentivo al Representante de Clase por presentar la Demanda, trabajar con los Abogados de Clase y representar a la Clase. El Incentivo al Representante de Clase será el único dinero que recibirá el Demandante aparte

del Pago Individual de Clase del Demandante y cualquier Pago Individual de PAGA.

iii. Hasta $6,500.00 al Administrador por los servicios de administración del Acuerdo.

iv. Hasta $20,000.00 por Sanciones de PAGA, asignados 75% al Pago de PAGA de la LWDA y 25% en Pagos Individuales de PAGA a los Empleados Agraviados basados en sus Períodos de Pago de PAGA.

Los Miembros de Clase Participante tienen derecho a objetar a cualquiera de estas deducciones. El Tribunal examinará todas las objeciones.

c. Acuerdo Neto distribuido a los Miembros de Clase. Después de realizar las deducciones anteriores en las cantidades aprobadas por el Tribunal, el Administrador distribuirá el resto del Monto Neto del Acuerdo (el "Monto Neto del Acuerdo") realizando Pagos Individuales de Clase a los Miembros de Clase Participante en función de sus Semanas Laborales del Periodo de Clase.

d. Impuestos adeudados por pagos a Miembros de Clase. El Acuerdo se desglosará de la siguiente manera: 20% ("Parte Salarial") de cada Pago Individual de Clase a salarios imponibles y 80% ("Parte No Salarial") a sanciones e intereses. La parte correspondiente al salario está sujeta a retención y se consignará en los formularios W-2 del IRS. La Empresa pagará por separado los impuestos sobre planilla que adeude sobre la Parte Salarial. Los Pagos Individuales de PAGA se contabilizan como sanciones y no como salarios a efectos fiscales. El Administrador declarará los Pagos Individuales de PAGA y las Partes No Salariales de los Pagos Individuales de Clase en los Formularios 1099 del IRS.

Aunque el Demandante y la Empresa han acordado estas asignaciones, ninguna de las partes le está asesorando sobre si sus Pagos están sujetos a impuestos o cuánto podría deber en impuestos. Usted es responsable del pago de todos los impuestos (incluidas las sanciones y los intereses de los impuestos atrasados) sobre cualquier Pago recibido de la propuesta de Acuerdo. Si tiene alguna duda sobre las consecuencias fiscales del Acuerdo propuesto, consulte a un asesor fiscal.

e. Necesidad de cobrar los cheques de pago a la brevedad. En el frente de cada cheque emitido para Pagos Individuales de Clase y Pagos Individuales de PAGA figurará la fecha de caducidad (la fecha de anulación). Si no lo cobra antes de la fecha de caducidad, el cheque se anulará automáticamente y el dinero se depositará en el Fondo de Propiedad No Reclamada del Controlador de California a su nombre. Si el dinero que representa su cheque se envía al Fondo de Propiedad No Reclamada del Controlador, debe consultar las normas del Fondo para obtener instrucciones sobre cómo recuperar su dinero.

f. Solicitudes de exclusión del Acuerdo Colectivo (Retiros). Se le tratará como Miembro de Clase Participante, participando plenamente en el Acuerdo Colectivo, a menos que notifique al Administrador por escrito, a más tardar el 28 de agosto de 2026, que desea excluirse. La forma más sencilla de notificar al Administrador es enviar una Solicitud de Exclusión por escrito y firmada dentro de la Fecha Límite de Respuesta. La Solicitud de Exclusión debe ser una carta de un Miembro de Clase o de su representante, en la que se indiquen el nombre del Miembro de Clase, su dirección actual y su número de teléfono, y una simple declaración en la que elija ser excluido del Acuerdo. Los Miembros de Clase Excluidos (es decir, los Miembros de Clase No Participante) no recibirán Pagos Individuales de Clase, pero conservarán sus derechos a presentar personalmente reclamaciones por salarios y horas contra la Empresa.

g. No puede optar por excluirse de la parte de PAGA del Acuerdo. Los Miembros de Clase que se excluyan del Acuerdo Colectivo (Miembros de Clase No Participante) seguirán teniendo derecho a los Pagos Individuales de PAGA y deberán renunciar a su derecho a presentar reclamaciones de PAGA contra la Empresa basadas en los hechos del Periodo de PAGA alegados en la Demanda.

h. El Acuerdo propuesto será nulo si el Tribunal deniega su aprobación final. Es posible que el Tribunal se niegue a conceder la Aprobación Final del Acuerdo o a dictar una Sentencia. También es posible que el Tribunal dicte una Sentencia que sea revocada en apelación. El Demandante y la Empresa han acordado que, en cualquier caso, el Acuerdo será nulo: la Empresa no pagará dinero alguno y los Miembros de Clase no liberarán ninguna reclamación contra la Empresa.

i. Administrador. El Tribunal ha designado a una empresa neutral, Apex Class Action Administration (el "Administrador") para que envíe este Aviso, calcule y efectúe los pagos y tramite las Solicitudes de Exclusión de los Miembros de Clase. El Administrador también decidirá las Impugnaciones de los Miembros de Clase sobre Semanas Laborales y Períodos de Pago, enviará y reenviará los cheques del acuerdo y los formularios fiscales y realizará otras tareas necesarias para administrar el Acuerdo. Los datos de contacto del Administrador figuran en la sección **9** del presente Aviso.

j. Liberación de los Miembros de Clase Participante. Una vez que la Sentencia sea definitiva y la Empresa haya financiado íntegramente el Acuerdo Total y haya pagado por separado todos los impuestos sobre la planilla del empleador, los Miembros de Clase Participante estarán legalmente impedidos de hacer valer cualquiera de las reclamaciones liberadas en virtud del Acuerdo. Esto significa que, a menos que haya optado por excluirse válidamente del Acuerdo Colectivo, no podrá demandar, continuar demandando ni ser parte de ninguna otra demanda contra la Empresa o entidades relacionadas por salarios basados en los hechos del Período de Clase y sanciones de PAGA basadas en los hechos del Período de PAGA, según se alega en la Demanda y se resuelve mediante este Acuerdo.

Los Miembros de Clase Participante quedarán vinculados por la siguiente exención:

Todos los Miembros de Clase Participante, en su propio nombre y en el de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios pasados y actuales, liberan a las Partes Exoneradas de todas las reclamaciones que se presentaron, o que razonablemente podrían haberse presentado en base a los hechos alegados en la Demanda Operativa contra el Demandado que se acumularon durante el Período de Clase (las "Reclamaciones Liberadas de Clase"). Salvo lo dispuesto en la Sección 5.3 de este Acuerdo, los Miembros de Clase Participante no renuncian a ninguna otra reclamación, incluidas las reclamaciones por prestaciones adquiridas, despido improcedente, infracción de la Ley de Empleo y Vivienda Justos, seguro de desempleo, incapacidad, seguridad social, indemnización de los trabajadores o reclamaciones basadas en hechos ocurridos fuera del Periodo de Clase.

k. Liberación de los Empleados Agraviados. Una vez que la sentencia del Tribunal sea definitiva y la Empresa haya financiado íntegramente el Acuerdo Total y pagado por separado todos los impuestos sobre la planilla del empleador, todos los Empleados Agraviados quedarán excluidos de presentar reclamaciones de PAGA contra la Empresa, independientemente de que se excluyan o no del Acuerdo. Esto significa que todos los Empleados Agraviados, incluidos los que son Miembros de Clase Participante y los que opten por excluirse del Acuerdo Colectivo, no pueden demandar, seguir demandando ni participar en ninguna otra reclamación de PAGA contra la Empresa o sus entidades relacionadas basada en los hechos del Periodo de PAGA alegados en la Demanda y conciliadas por este Acuerdo.

Las Liberaciones de los Empleados Agraviados para los Miembros de Clase Participante y No Participante son las siguientes:

Se considera que todos los Empleados Agraviados liberan, en su nombre y en el de sus respectivos representantes pasados y actuales, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, a las Partes Exoneradas de todas las reclamaciones por sanciones civiles u otros recursos recuperables en virtud del Código Laboral, Artículo 2698, y sig. ("PAGA"), que se presentaron, o podrían haberse presentado, con base en los hechos alegados en el Aviso de PAGA, contra el Demandado, y que se acumularon durante el Período de PAGA (las "Reclamaciones Liberadas de PAGA"). Las Reclamaciones Liberadas de PAGA incluyen una liberación de sanciones civiles, honorarios de abogados y costas.

4. ¿CÓMO CALCULARÁ EL ADMINISTRADOR MI PAGO?

a. Pagos Individuales de Clase. El Administrador calculará los Pagos Individuales de Clase (a) dividiendo el Monto Neto del Acuerdo entre el número total de Semanas Laborales trabajadas por todos los Miembros de Clase Participante, y (b) multiplicando el resultado por el número de Semanas Laborales trabajadas por cada Miembros de Clase Participante individual.

b. Pagos Individuales de PAGA. El Administrador calculará los Pagos Individuales de PAGA (a) dividiendo $5,000.00 entre el número total de Períodos de Pago de PAGA trabajados por todos los Empleados Agraviados y (b) multiplicando el resultado por el número de Períodos de Pago de PAGA trabajados por cada Empleado Agraviado individual.

c. Impugnaciones de Semanas laborales/Periodos de pago. El número de Semanas Laborales de Clase que trabajó durante el Período de Clase y el número de Períodos de Pago que trabajó durante el Período de PAGA, según consta en los registros de la Empresa, se indican en la primera página de este Aviso. Tiene a más tardar el 28 de agosto de 2026 para impugnar el número de Semanas Laborales y/o Períodos de Pago que se le acreditan. Puede presentar su impugnación firmando y enviando una carta al Administrador por correo, correo electrónico o fax. La sección **9** de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

Tiene que respaldar su impugnación enviando copias de los talones de pago u otros registros. El Administrador aceptará como exacto el cálculo de Semanas Laborales y/o Períodos de Pago de la Empresa basado en los registros de la Empresa, a menos que usted envíe copias de registros que contengan información contraria. Debe enviar copias en lugar de originales porque los documentos no le serán devueltos. El Administrador resolverá las impugnaciones de Semana Laboral y/o Periodo de Pago basándose en su presentación y en las aportaciones de los Abogados de Clase (que abogarán en nombre de los Miembros de Clase Participante) y de los Abogados de la Empresa. La decisión del Administrador es inapelable. No puede apelar o impugnar de otro modo su decisión final.

5. ¿CÓMO RECIBIRÉ MI PAGO?

a. Miembros de Clase Participante. El Administrador enviará por correo de EE. UU., un único cheque a cada Miembro de Clase Participante (es decir, a cada Miembro de Clase que no opte por la exclusión), incluidos aquellos que también reúnan los requisitos para ser considerados Empleados Agraviados. El cheque único combinará el Pago Individual de Clase y el Pago Individual de PAGA.

b. Miembros de Clase No Participante. El Administrador enviará por correo de EE. UU., un único cheque de Pago Individual de PAGA a cada Empleado Agraviado que opte por no participar en el Acuerdo Colectivo (es decir, cada Miembro de Clase No Participante).

Su cheque se enviará a la misma dirección que figura en este Aviso. Si cambia de dirección, notifíquelo 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?

Presente una carta escrita y firmada con su nombre, dirección actual, número de teléfono y una simple declaración de que no desea participar en el Acuerdo. El Administrador le excluirá con base en cualquier escrito que comunique su solicitud de ser excluido. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud e identifique la Demanda como *Raymond Gomes v. Turlock Scavenger Company, et al.*, e incluya sus datos identificativos (nombre completo, dirección, número de teléfono, fechas aproximadas de empleo y número de seguro social para efectos de verificación). Debe hacer la solicitud usted mismo. Si otra persona hace la solicitud por usted, no será válida. La solicitud de exclusión debe enviarse al administrador a más tardar el 28 de agosto de 2026, de lo contrario, no será válida. La sección **9** del Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

7. ¿CÓMO PUEDO OBJETAR AL ACUERDO?

Sólo los Miembros de Clase Participante tienen derecho a oponerse al Acuerdo. Antes de decidir si se opone, es posible que desee ver lo que el demandante y la Empresa solicitan al Tribunal para su aprobación. Al menos 16 días judiciales antes de la Audiencia de Aprobación Final el 29 de octubre de 2026, los Abogados de Clase y/o el Demandante presentarán ante el Tribunal (1) una Petición de Aprobación Final que incluya, entre otras cosas, las razones por las que el Acuerdo propuesto es justo, y (2) una Petición de Honorarios, Gastos de Litigio e Incentivos de Servicios que indique (i) la cantidad que los Abogados de Clase solicitan en concepto de honorarios y gastos de litigio; y (ii) la cantidad que el Demandante solicita en concepto de Incentivo de Servicios del Representante de Clase. Previa solicitud razonable, los Abogados de Clase (cuyos datos de contacto figuran en la Sección **9** del presente Aviso) le enviarán copias de estos documentos sin coste alguno. También puede consultarlas

en el sitio web del Administrador www.apexclassaction.com/turlockscavengercompany o en el sitio web del Tribunal www.stanislaus.courts.ca.gov/online-services/search-case.

Un Miembro de Clase Participante que no esté de acuerdo con algún aspecto del Acuerdo, la Petición de Aprobación Definitiva y/o la Petición de Honorarios, Gastos de Litigio e Incentivos de Servicios puede objetar, por ejemplo, que el Acuerdo propuesto es injusto o que las cantidades solicitadas por los Abogados de Clase o el Demandante son demasiado altas o bajas. La fecha límite para enviar objeciones por escrito al Administrador es a más tardar el 28 de agosto de 2026. Asegúrese de indicar al Administrador a qué se opone, por qué se opone y los hechos que respaldan su objeción. Asegúrese de identificar la Demanda *Raymond Gomes v. Turlock Scavenger Company, et al.* e incluya su nombre, dirección actual, número de teléfono y fechas aproximadas de empleo para la Empresa y firme la objeción. La sección **9** de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

Alternativamente, un Miembro de Clase Participante puede objetar (o contratar personalmente a un abogado para que objete a su costa) asistiendo a la Audiencia de Aprobación Final. Usted (o su abogado) debe estar preparado para decir 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 tiene que asistir a la Audiencia de Aprobación Final el 29 de octubre de 2026 a las 8:30 a.m. en el Departamento 21 del Tribunal Superior del Condado de Stanislaus, ubicado en 801 10th Street, Modesto, California 95354. En la Audiencia, el juez decidirá si concede la Aprobación Final del Acuerdo y qué parte del Acuerdo Total se pagará a los Abogados de Clase, al Demandante y al Administrador. El Tribunal invitará a los objetores, a los Abogados de Clase y a los Abogados de la Defensa a presentar sus comentarios antes de tomar una decisión. Puede asistir (o contratar a un abogado para que asista) personalmente o de forma virtual a través de Comparecencias Remotas VCourt (https://www.stanct.portalscloud.com/VCourt/). Consulte el sitio web del Tribunal para obtener la información más actualizada.

Es posible que el Tribunal reprograme la Audiencia de Aprobación Final. Debe consultar previamente el sitio web del Administrador www.apexclassaction.com/turlockscavengercompany o ponerse en contacto con los Abogados de Clase para verificar la fecha y hora de la Audiencia de Aprobación Final.

9. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo establece todo lo que la Empresa y el Demandante se han comprometido a hacer en virtud del Acuerdo propuesto. La forma más fácil de leer el Acuerdo, la Sentencia o cualquier otro documento del Acuerdo es visitar el sitio web del Administrador en www.apexclassaction.com/turlockscavengercompany. También puede llamar por teléfono o enviar un correo electrónico a los Abogados de Clase o al Administrador utilizando la información de contacto que se indica a continuación o consultar el sitio web del Tribunal Superior en http://www.stanportal.stanct.org/search e introduciendo el Número de Caso de la Demanda, Caso No. CV-24-000513. También puede concertar una cita para revisar personalmente los escritos en la Secretaría del Juzgado de City Towers llamando al (209) 530-3100.

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

La información de contacto del Administrador del Acuerdo es la siguiente:

Correo electrónico: support@apexclassaction.com
PO Box 54668, Irvine, CA 92619
Teléfono: 1 (800) 355-0700
Fax: (949) 989-4428

Las direcciones de los abogados de las Partes son las siguientes:

Abogados de Clase	**Abogados del Demandado**
Emil Davtyan David Yeremian David Keledjian Svetlana Hovhannisyan D.Law 450 N. Brand Blvd., Suite 840 Glendale, CA 91203 Teléfono: (818) 962-6465 Fax: (818) 962-6469 Correo electrónico: emil@d.law d.yeremian@d.law d.keledjian@d.law l.hovhannisyan@d.law	Jill L. Johnson Matthew M. Sgnilek O'Hagan Meyer 4695 MacArthur Court Ste. 900 Newport Beach, CA 92660 Teléfono: (949) 519-2080 Fax: (949) 942-8510 Correo electrónico: jjohnson@ohaganmeyer.com msgnilek@ohaganmeyer.com

10. ¿QUÉ OCURRE SI PIERDO MI CHEQUE DEL ACUERDO?

Si pierde o extravía su cheque del acuerdo antes de cobrarlo, el Administrador se lo reemplazará siempre y cuando solicite el reemplazo antes de la fecha de caducidad que figura en el frente del cheque original. Si su cheque ya es nulo, debe consultar el Fondo de Propiedad No Reclamada para obtener instrucciones sobre cómo recuperar los fondos.

11. ¿QUÉ PASA SI CAMBIO DE DIRECCIÓN?

Para recibir su cheque, debe notificar de inmediato al Administrador si se muda o cambia de dirección.