

Este es un aviso autorizado por la corte. Esta no es una solicitud de un abogado.

Usted no está siendo demandado. Este Aviso afecta sus derechos. Por favor léala cuidadosamente. Hay fechas límite importante a continuación.

Para: Todas las personas que fueron contratado por Harvest Meat Company, Inc. como conductores de camión no exentos en California en cualquier momento entre el 23 de Enero del 2014 hasta el 21 de Agosto del 2019 (“Miembros del Grupo”).

El Juez Alan G. Perkins de la Corte Superior para el Estado de California, Condado de Sacramento ha otorgado aprobación preliminar del acuerdo propuesto de demanda colectiva y ha ordenado a los litigantes a que notifiquen a todos los Miembros del Grupo de los términos del acuerdo. Usted ha recibido este aviso porque los registros del Demandado Harvest Meat Company Inc. (“Harvest”) indican que usted es un Miembro del Grupo, y por lo tanto puede ser elegible a recibir pago del acuerdo.

A menos que usted elija optar por excluirse del acuerdo al seguir los procedimientos descritos a continuación, usted será considerado como un Miembro del Grupo del Acuerdo y, si la Corte otorga aprobación final del acuerdo y después de las resoluciones de cualquier apelación, se le enviará por correo un cheque por su porción del fondo del acuerdo. Por favor sea paciente. Sus derechos son afectados ya sea que actúe o no. Lea este aviso cuidadosamente.

La Audiencia de Aprobación Final sobre la adecuación, razonabilidad y justicia del Acuerdo se sostendrá a las 9:15 a.m. el 11 de Diciembre del 2019 en el salón de la Corte 35 de la Corte Superior para el Estado de California, Condado de Sacramento, ubicado en 720 9th St. Sacramento, CA 95814. No se le requiere a usted atender la Audiencia.

Resumen de la Litigación

El Demandante Pablo Manandeg (El “Demandante”), en su nombre y en nombre de otros conductores empleados de Harvest, alega que Harvest violó las leyes de trabajo de California según lo siguiente: (1) Violaciones por Periodos de Comida y Descanso; (2) Fallar en Pagar Salarios Mínimos; (3) Fallar en Proveer Un Día de Descanso de Siete Días; (4) Fallar en Pagar los Salarios al Momento de Terminación de Empleo; y (5) Prácticas de Negocios Injustas.

Después de intercambiar información y evidencia, las partes tuvieron un intento de mediación para resolver informalmente los reclamos en el caso. Con la asistencia del mediador privado Tripper Ortman, las partes acordaron arreglar el caso, sujeto a aprobación de la Corte.

El Concejo de Abogados para el Demandante, y los abogados asignados por la Corte para representar al grupo, Marcus J. Bradley y Kiley L. Grambacher de Bradley / Grombacher, LLP (el “Concejo de Abogados del Grupo”), han investigado y buscado los hechos y circunstancias que subyacen lo problemas escalados en el caso y la ley aplicable. Mientras que el Concejo del Grupo cree que los reclamos alegados en esta demanda tienen mérito, el Concejo de Abogados del Grupo también reconoce el riesgo y el gasto de la continuación de la litigación justifican el acuerdo. Basado en lo presente, el Concejo de Abogados del Grupo cree que el acuerdo propuesto es justo, adecuado, razonable y en los mejores intereses de los Miembros del Grupo.

El arreglo es un compromiso. Las dos partes están en desacuerdo en cuánto dinero, de haber alguno, pudo haber sido compensado si la demanda hubiese cobrado juicio. La Corte no encontró que Harvest haya violado la ley. Harvest niega todas las alegaciones de mal actuar y mantiene que la misma cumplió en todo momento con las leyes, reglas y regulaciones aplicables que se encuentran en medio de la problemática de la litigación.

Resumen de los Términos del Acuerdo Propuestos

Distribución del Acuerdo

El Demandante y Harvest han acordado arreglar los reclamos del grupo subyacentes en intercambio de un Pago Bruto del Acuerdo de \$620,000 que será distribuido de la siguiente manera: (1) el Monto Neto del Acuerdo es usado para pagar los Pagos Individuales del Acuerdo a todos los Miembros del Grupo del Acuerdo según se describe a continuación en un monto que será determinado; (2) un Pago por Compensación al Representante del Grupo de \$10,000 para el Demandante nombrado por sus servicios en nombre del grupo; (3) honorarios legales en un monto

¿Preguntas? Contacte al Administrador del Acuerdo a la línea gratuita al 1-888-250-6810

que será aprobado por la Corte; (4) costos y gastos de litigación en un monto que será aprobado por la Corte; (5) honorarios y gastos razonables del Administrador del Acuerdo; y (6) impuestos de nómina por parte del empleador debido a los Pagos Individuales del Acuerdo. Le Monto Neto del Acuerdo será igual al Pago Bruto del Acuerdo menos los montos ordenados en las categoría (2) al (6).

Pagos Individuales del Acuerdo

Los Pagos Individuales del Acuerdo estarán disponibles para su distribución para los Miembros el Grupo del Acuerdo del Monto Neto del Acuerdo.

El Monto Neto del Acuerdo será proporcional basado en las Semanas Trabajadas Individuales por Cada Miembro del Grupo en California, el cual es el total de horas trabajadas en California por el Miembro del Grupo individual durante el Periodo del Grupo el cual es entre el 23 de Enero del 2014 hasta el 21 de Agosto del 2019.

Harvest calculará las Semanas Trabajadas Individuales por cada Miembro del Grupo. Luego, Harvest agregará todos los montos de las Semanas Trabajadas Individuales para cada Miembro del Grupo para llegar al Total de Semanas Trabajadas, lo cual significa el total de semanas trabajadas por todos los Miembros del Grupo durante el Periodo del Grupo.

Para determinar el “Pago Individual del Acuerdo” estimado de cada Miembro del Grupo, el Administrador del Acuerdo usará la siguiente fórmula: (Semanas Trabajadas Individuales de cada Miembro del Grupo Individual ÷ Total de Semanas Trabajadas) x (Monto Neto del Acuerdo) = Pago Individual del Acuerdo.

Cada Pago Individual del Acuerdo está sujeto a las deducciones y retenciones fiscales aplicables. Los Formularios W-2 y 1099 del IRS serán distribuidos a los Miembros del Grupo del Acuerdo y a las autoridades fiscales apropiadas que reflejan los pagos distribuidos en cumplimiento al acuerdo. Los Miembros del Grupo deben consultar con sus consejeros fiscales en relación a las consecuencias fiscales de cualquier pago recibido bajo el acuerdo. Para propósitos de este acuerdo, 1/3 de cada Pago Individual del Acuerdo, serán distribuidos como salarios para el cual se emitirá el Formulario W-2 del IRS; 1/3 parte será distribuida como penalidades para el cual el Formulario 1099 del IRS será emitido, y 1/3 será distribuido como intereses y no salarios por el cual el Formulario 1099 del IRS será emitido.

El Monto Neto del Acuerdo será desembolsado a todos los Miembros del Grupo que no presenten Solicitudes para Exclusión oportunas y válidas, excepto como se explica a continuación. Antes de la distribución de cualquier Pago Individual del Acuerdo, el Administrador del Acuerdo recalculará el Total de Semanas Trabajadas al excluir las Semanas Trabajadas para Cualquier Miembro del Grupo que presente una Solicitud de Exclusión oportuna y válida y contando por cualquier ajuste a las Semanas de Trabajo Individuales para cualquier Miembro del Grupo requerido como resultado del procedimiento de disputa discutido en la Opción 2 a continuación. Basado en cualquier recálculo del Total de Semanas Trabajadas, el Administrador del Acuerdo recalculará los Pagos Individuales del Acuerdo usando la fórmula descrita anteriormente.

Los Fondos representados por los cheques de Pago del Acuerdo Individuales retornados como no entregados y los cheques de Pago del Acuerdo Individuales que permanecieron sin canjear por más de ciento ochenta días (180) días calendarios después de la emisión se enviarán a una beneficiaria *cy-pres*.

Según los registros de Harvest, sus fechas de empleo con Harvest son entre «Start Date» hasta «End Date». También, según los registros de Harvest, sus Semanas Individuales de Trabajo para este periodo de tiempo es de «Weeks». En base a ello, su Pago Individual del Acuerdo total estimado es aproximadamente «EstSettlementAmt», lo cual incluye todos los impuestos de nómina por el lado del empleado debidos sobre ese monto.

Sus Opciones Bajo el Acuerdo

Opción 1 – Automáticamente Recibir un Pago del Acuerdo

Si usted quiere recibir un pago del acuerdo, entonces no se requiere ninguna acción adicional de su parte. usted automáticamente recibirá su pago del acuerdo del Administrador del Acuerdo si y cuando el Acuerdo reciba aprobación final de la Corte y después de cualquier apelación, si hay alguna, se haya resuelto.

Opción 2 – Disputar la Información en este Aviso

Si usted cree que la información suministrada anteriormente en relación a sus fechas de empleo y / o monto de semanas en las que usted trabajó en California durante el periodo relevante es incorrecto, usted puede mandar un aviso de disputa al Administrador del Acuerdo. El Aviso de Disputa al Administrador del Acuerdo debe contener: (1) establecer el nombre, dirección, número de teléfono y los últimos cuatro dígitos del Número de Seguro Social del Miembro del Grupo que está presentando la disputa; (2) debe estar firmado por el Miembro del Grupo; (3) ser retornada oportunamente al Administrador del Acuerdo; y (4) establecer claramente que las razones que el Miembro del Grupo disputa la información anterior con cualquier documentación de apoyo. El Aviso de Disputa debe ser enviado por fax o post sellado a no más tardar el 25 de Noviembre del 2019. La información de contacto del Administrador del Acuerdo se encuentra en la última página de este Aviso. Si usted presenta un Aviso de Disputa el cual no se ha enviado por fax o esté post sellado para el 25 de Noviembre del 2019, su Aviso de Disputa será rechazado.

Si usted disputa la información establecida anteriormente, los registros de Harvest controlarán a menos que usted sea capaz de proveer una documentación que establezca lo contrario. El Administrador del Acuerdo resolverá cualquier dicha disputa.

Opción 3 – Optar por ser Excluido del Acuerdo

Si usted no desea participar en el acuerdo y / o desea traer su propia demanda sobre los reclamos en este caso, usted debe excluirse de participar al presentar una solicitud por escrito al Administrador del Acuerdo. La Solicitud por Exclusión al Administrador del Acuerdo debe: (1) presentar el nombre, dirección, número de teléfono y los últimos cuatro dígitos del Número de Seguro Social del Miembro del Grupo que solicite la exclusión; (2) debe estar firmada por el Miembro del Grupo; (3) debe ser retornada oportunamente al Administrador del Acuerdo; y (4) claramente debe establecer que el Miembro del Grupo no desea ser incluido en el Acuerdo y no desea recibir ningún pago u otro beneficio del mismo. Usted puede copiar la siguiente declaración, y agregar su información y firma y presentarla al Administrador del Acuerdo:

Yo deseo ser excluido del Grupo del Acuerdo en Manandeg v. Harvest Meat Company, Inc. Yo entiendo que dado que estoy solicitando ser excluido del Grupo del Acuerdo, yo no recibiré ningún dinero del Acuerdo.

Nombre: _____

Dirección: _____

Ciudad y Estado: _____

Últimos 4 dígitos del Número de Seguro Social: X X X - X X - _____

Firma: _____

La Solicitud de Exclusión debe ser enviada por fax o post sellada a no más tardar el 25 de Noviembre del 2019. La información de contacto del Administrador del Acuerdo está en la última pagina de este Aviso. Si usted presenta una Solicitud de Exclusión el cual no se envía por fax o esté post sellada para el 25 de Noviembre del 2019, su Solicitud de Exclusión será rechazada, y usted será incluido en el Grupo del Acuerdo.

Opción 4 – Objetar al Acuerdo

Si usted desea objetar al acuerdo porque usted lo encuentra injusto o irrazonable, usted puede presentar una objeción al Administrador del Acuerdo estableciendo el por qué usted objeta al acuerdo. Su objeción dirigida al Administrador del Acuerdo debe proveer: (1) su nombre completo, firma, dirección y número de teléfono; (2) una declaración escrita de todos los fundamentos de la objeción acompañada de cualquier apoyo legal para dicha objeción; (3) debe ser retornada oportunamente al Administrador del Acuerdo; (4) copias de cualquier papel, resumen, u otros documentos por los cuales se basa su objeción; y (5) una declaración sobre si usted tiene la intención de comparecer en la Audiencia de Aprobación Final. La objeción debe enviarse por fax o post sellada a no más tardar el 25 de Noviembre del 2019. La información del Administrador del Acuerdo está en la última página

de este Aviso. Si usted presenta una objeción que no se envíe por fax o esté post sellada para el 25 de Noviembre del 2019, su objeción será rechazada.

Al presentar una objeción, usted no se está excluyendo del acuerdo. Para excluirse del acuerdo, usted debe seguir las direcciones descritas anteriormente bajo la “Opción 3”. Usted no puede hacer ambos, tanto objetar al acuerdo como excluirse del mismo. Usted solo debe elegir una opción.

Si usted desea objetar, usted puede comparecer a la Audiencia de Aprobación Final programada para el 11 de Diciembre del 2019, a las 9:30 a.m. en la sala de la Corte 35 de la Corte Superior del Estado de California, Condado de Sacramento ubicado en 720 9th St. Sacramento, CA 95814, y discutir su objeción con la Corte y las Partes a su propio gasto. Usted puede retener a un abogado, a su propio costo, para representarlo a usted en la audiencia.

Si usted elige la **Opción 1**, y si la Corte otorga aprobación final del acuerdo y después que se resuelva cualquier apelación, se le enviará a usted por correo un cheque por su porción del fondo del acuerdo. Adicionalmente, se le considerará que habrá liberado totalmente y para siempre habrá descargado a Harvest Meat Company Inc., a cualquier padre, subsidiaria, división, y afiliada pasada, presente y futura, y sus respectivos oficiales, directores, empleados, socios, accionistas, dueños, contratistas, afiliados, aseguradores, representantes legales, abogados y a todos sus sucesores pasados, presentes y futuros (incluyendo personas o entidades que pueden adquirirlas en el futuro), apoderados legales, representantes, herederos, ejecutores y administradores y a todas las personas actuando por, a través de, bajo o en conjunto con ellos que pueda ser responsable (las “Partes Liberadas”) de los siguientes reclamos (los “Reclamos Liberados”):

Cualquier y todo reclamo, deuda, derecho, demanda, obligación o responsabilidad de cualquier naturaleza y descripción, ya sea conocida o desconocida, por daños, penalidades, daños liquidados, daños punitivos, intereses, honorarios legales, costos de litigación, restitución o compensación equitativa basada en los reclamos alegados en la Demanda y / o que están basados en los hechos del reclamo operativo del Demandante, por completo o en parte, en la Demanda que salgan durante el Periodo del Grupo en nombre de los Miembros del grupo, incluyendo, sin limitación: (i) violaciones por comidas y periodos de descanso; (ii) fallar en pagar los salarios mínimos, (iii) fallar en proveer un día de descanso de siete días; (iv) fallar en pagar salarios al momento de terminación de empleo; (v) prácticas injustas de negocios; (vi) Violaciones al Código de Trabajo de California §§ 200, 201, 201.5, 202, 203, 204, 221, 222, 223, 226, 226.2, 226.7, 510, 512, 518, 558, 1174, 1175, y 1194; (vii) violaciones al Código de Negocios & Profesiones de California § 17200 y siguientes; (viii) violaciones al Código de Regulaciones de California, Título 8, sección 11090 y siguientes; (ix) violaciones a las Órdenes de Salarios 9-1998, 9-2000 y 9-2001 de la IWC; (x) como se relaciona a los reclamos subyacentes del Código de Trabajo referenciados anteriormente, intereses, honorarios legales y costos, entre el 23 de Enero del 2014 al 21 de Agosto del 2019. La liberación de los reclamos presentes y definición de los Reclamos Liberados, se extiende a todas las teorías de compensación sin importar si el reclamo es, fue o pudo ser alegado como reclamo por separado, causas de acción, demandas o basadas en otras teorías de compensación, ya sea bajo ley federal, Ley de California, o cualquier ley estatal o ley común (incluyendo, sin limitación, como violaciones al Código de Trabajo de California, las Órdenes de Salarios, regulaciones aplicables Código de Profesiones & Negocios de California 17200), cualquier y todo reclamo bajo la Ley de Estándares de Trabajo Justos y cualquier beneficio bajo cualquier plan de beneficios, programa o política patrocinada o mantenida por la Compañía, incluyendo, pero no limitada a la Ley de Seguridad de Jubilación del Empleado, 29 U.S.C. § 1001 y siguientes; pero que bajo beneficios otorgados bajo cualquier pensión o plan 401(k) u otro plan de beneficio gobernado por el ERISA. Los “Reclamos Liberados” incluyen todos los tipos de compensación disponibles para los reclamos antes referenciados, incluyendo cualquier reclamo por daños, restitución, perdidas, penalidades, multas, gravámenes, honorarios legales, costos, gastos, deudas, intereses, compensaciones por orden judicial, compensación declaratoria o daños liquidados. Únicamente con respecto a los Reclamos Liberados, y al efecto de una liberación íntegra y completa según descrito en la presente, el Demandante y cada Miembro del Grupo del Acuerdo expresamente renuncian y dimiten todos los derechos y beneficios del Código Civil de California sección 1542, y lo hacen entendiendo y reconociendo el significado y consecuencia de específicamente renunciar los derechos bajo el Código Civil de California Sección 1542, el cual provee según lo siguiente:

¿Preguntas? Contacte al Administrador del Acuerdo a la línea gratuita al 1-888-250-6810

UNA LIBERACIÓN GENERAL NO SE EXTIENDE A LOS RECLAMOS LOS CUALES EL ACREEDOR DESCONOCE O SOSPECHA QUE EXISTEN EN SU FAVOR AL MOMENTO DE EJECUTAR LA LIBERACIÓN, EL CUAL ES CONOCIDO POR ÉL O ELLA DEBE HABER AFECTADO MATERIALMENTE SU ACUERDO CON EL DEUDOR.

SIN EMBARGO:

LAS PARTES EXPRESAMENTE EXCLUYEN DEL ALCANCE DE ESTA LIBERACIÓN (EXCEPTO CON RELACIÓN AL DEMANDANTE PABLO MANDANDEG, QUIEN RENUNCIA **TODOS** LOS RECLAMOS) CUALQUIER RECLAMO QUE LOS MIEMBROS DEL GRUPO DEL ACUERDO TENGAN EN CONEXIÓN CON CUALQUIER ACCIÓN INDIVIDUAL O ACCIÓN COLECTIVA INVOLUCRANDO RECLAMOS DISTINTOS A LOS RECLAMOS LIBERADOS.

Si usted elige la **Opción 2** y la Corte otorga aprobación final del acuerdo y después de que cualquier apelación sea resuelta, se le enviará a usted por correo su porción del fondo del acuerdo. El Administrador del Acuerdo determinará el monto que usted deba recibir. Al elegir el no ser excluido del acuerdo, se le considerará que usted ha liberado a las Partes Liberadas de los Reclamos Liberados.

Si usted elige la **Opción 3**, usted no será más un Miembro del Grupo, y usted: (1) tendrá prohibido participar en el acuerdo, pero no se le considerará que ha liberado a las Partes Liberadas de los Reclamos Liberados; (2) se le prohibirá de presentar una objeción al acuerdo; (3) no recibirá un pago del acuerdo y (4) será capaz de traer su propia demanda en relación a los reclamos en este caso. Excluirse a usted mismo es decirle a la Corte que usted no quiere ser parte del Grupo.

Si usted elige la **Opción 4**, usted siempre será elegible de recibir dinero del acuerdo. Si la Corte niega su objeción y otorga aprobación final, se le considerará a usted que ha liberado a las Partes Liberadas de los Reclamos Liberados. Usted puede objetar únicamente si se queda dentro del Grupo. Si usted se excluye a usted mismo, usted no tiene ninguna base para objetar porque el caso ya no le afecta a usted.

Información Adicional

Este Aviso de Acuerdo de Demanda Colectiva es únicamente un resumen del caso y del acuerdo. Para una declaración más detallada de los asuntos involucrados en el caso y el acuerdo, usted puede referirse a los alegatos, al acuerdo de arreglo, y a otros papeles presentados en este caso, los cuales pueden ser inspeccionados en la Oficina del Oficial de la Corte Superior del Estado de California, Condado de Sacramento, ubicado en 720 9th St. Sacramento, CA 95814, durante horas de trabajo regulares en cada día de corte, o al <http://www.ilymgroupclassaction.com/cases/harvestmeat.aspx>.

Cualquier consulta de los Miembros del Grupo en relación a este Aviso Colectivo y / o el acuerdo puede ser dirigida al Administrador del Acuerdo o al Concejo de Abogados del Grupo:

ADMINISTRADOR DEL ACUERDO	CONCEJO DE ABOGADOS DEL GRUPO	CONCEJO DE ABOGADOS DE LA DEFENSA
ILYM Group, Inc. P.O. Box 2031 Tustin, CA 92781 Teléfono: (888) 250-6810 Fax: (888) 845-6185	BRADLEY/GROMBACHER, LLP Marcus J. Bradley Kiley L. Grombacher 2815 Townsgate Road, Suite 130 Westlake Village, CA 91361 Teléfono: (805) 270-7100	LITTLER MENDELSON, P.C. Barbara Blackburn Britney Torres Nathaniel Jenkins 500 Capitol Mall, Suite 2000 Sacramento, CA 95814

POR FAVOR NO CONTACTE AL OFICIAL DE LA CORTE O AL JUEZ CON PREGUNTAS SOBRE EL ACUERDO.

FIRMWIDE:164604687.1 096801.1001

¿Preguntas? Contacte al Administrador del Acuerdo a la línea gratuita al 1-888-250-6810