

**AVISO DE PENDENCIA DE UN ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA  
Y FECHA DE AUDIENCIA FINAL**

*(Cummings, et al., vs. G6 Hospitality, LLC, Caso núm. 37-2018-00056207-CU-OE-CTL)*

**SUS DERECHOS LEGALES PUEDEN VERSE AFECTADOS YA SEA QUE ACTÚE O NO.  
POR FAVOR, LEA ESTE AVISO CON ATENCIÓN.**

<b>RESUMEN DE SUS DERECHOS LEGALES Y OPCIONES EN ESTE ACUERDO:</b>	
<b>No hacer nada y recibir un pago</b>	Para recibir un pago en metálico por el Acuerdo, usted <b>no</b> tiene que hacer nada.  <b>Su Porción estimada del acuerdo es: <u>\$«EstSettAmt»</u>. Lea la explicación a continuación.</b>  Luego de la aprobación final del Tribunal, el pago le será enviado por correo a la misma dirección que recibió este aviso. Si su dirección ha cambiado, por favor notifíquelo al Administrador del acuerdo como se explica a continuación. A cambio del pago del acuerdo, usted exonerará los reclamos contra los Demandados como se detalla a continuación.
<b>Excluirse</b>	Si desea excluirse del Acuerdo, debe enviar una solicitud de exclusión por escrito al Administrador del acuerdo como se explica a continuación. Si solicita su exclusión, <b>no</b> recibirá <b>dinero de este Acuerdo</b> . Se explican las instrucciones a continuación.
<b>Objetar</b>	Usted puede escribirle al Tribunal sobre por qué no le gusta el acuerdo.  Se proporcionan las instrucciones a continuación.

**1. ¿Por qué recibí este Aviso?**

Se ha llegado a un acuerdo de demanda colectiva (el “Acuerdo”) de esta demanda pendiente en el Tribunal Superior para el Estado de California, Condado de San Diego (el “Tribunal”) entre los Demandantes Christina Cummings, Mark Gallegos, Cody Kehoe y Willis Baltimore (“Demandantes”) y los Demandados G6 Hospitality, LLC y Motel 6 Operating LP (“Demandados”). El Tribunal ha otorgado la aprobación preliminar del Acuerdo. **Es posible que tenga derecho a recibir dinero de este Acuerdo.**

**Ha recibido este Aviso colectivo porque fue identificado como miembro del Colectivo, que se define como:**

Todos los empleados actuales y anteriores de los Demandados, tanto por hora, no exentos como exentos, que trabajaron en California en cualquier momento entre el 20 de septiembre de 2014 y el 20 de septiembre de 2019.

El “Período de la demanda” es el período de tiempo que se extiende desde el 20 de septiembre de 2014 hasta el 20 de septiembre de 2019.

Este Aviso colectivo explica la demanda, el Acuerdo y sus derechos legales. Es importante que lea este Aviso con atención, ya que sus derechos pueden verse afectados por el Acuerdo.

**2. ¿Sobre qué trata esta demanda colectiva?**

El 20 de septiembre de 2018, los Demandantes Cody Kehoe y Wallis Baltimore presentaron un Reclamo contra los Demandados ante el Tribunal Superior del estado de California, Condado de Orange, que fue trasladado al Tribunal de Distrito de los Estados Unidos para el Distrito Central de California, Caso Núm. 8:18- cv-01958 (“Demanda Kehoe”). El 5 de noviembre de 2018, la Demandante Christina Cummings

presentó un Reclamo contra los Demandados en el Tribunal Superior del estado de California, Condado de San Diego, Caso Núm. 37-2018-00056207-CU-OE-CTL (“Demanda Cummings”). El 3 de enero de 2019, la Demandante Christina Cummings presentó un Primer reclamo modificado. El 5 de agosto de 2019, los Demandantes Christina Cummings y Mark Gallegos presentaron un Segundo reclamo modificado afirmando que los Demandados: (a) Infringieron el Código de Negocios y Profesiones de California § 17200 y siguientes; (b) No pagaron el salario mínimo en infracción al Código Laboral de California §§ 1194, 1197 y 1197.1; (c) No pagaron los salarios de horas extra en infracción al Código Laboral de California §§ 510 y siguientes; (d) No proporcionaron los períodos de comida requeridos en infracción al Código Laboral de California §§ 226.7 y 512, y la Orden de Salarios IWC aplicable; (e) No proporcionaron los períodos de descanso requeridos en infracción al Código Laboral de California §§ 226.7 y 512, y la Orden de Salarios IWC aplicable; (f) No indemnizaron los gastos necesarios en infracción al Código Laboral de California § 2802; (g) No proporcionaron declaraciones salariales detalladas y precisas en infracción al Código Laboral de California § 226; (h) No proporcionaron los salarios cuando se debió en infracción al Código Laboral de California §§ 201, 202 y 203; e (i) infringieron la Ley de Representación Privada del Procurador General, Código Laboral de Cal. §§ 2689 y siguientes (“PAGA”, por sus siglas en inglés). La Demanda Kehoe y la Demanda Cummings se conocen colectivamente como la “Demanda”.

El 21 de mayo de 2019, las Partes participaron en una mediación de todo el día con Scott Markus, un respetado mediador de demandas colectivas salariales y por hora. Si bien las Partes no pudieron llegar a un acuerdo de la Demanda en la mediación, las Partes continuaron negociando con la ayuda del mediador y finalmente llegaron a un Acuerdo. El Tribunal otorgó la aprobación preliminar del Acuerdo el 10 de enero de 2020. En ese momento, el Tribunal también aprobó preliminarmente a los Demandantes para servir como Representantes del Colectivo, y los bufetes de abogados de Zakay Law Group, APC, Blumenthal Nordrehaug Bhowmik De Blouw LLP, el bufete de Corbett H. Williams y Hardin Law Group, APC, servirán como Abogados del Colectivo.

Los Demandados niegan y disputan todos los reclamos afirmados en la Demanda. Específicamente, los Demandados sostuvieron (y continúan disputando) que la Demanda no pudo mantenerse adecuadamente como una demanda colectiva; que los Demandados proporcionaron a los miembros del colectivo todos los períodos de comida y descansos legalmente requeridos; que los Demandados pagaron a todos los miembros del colectivo todos los salarios que les debían al momento de su terminación; que los Demandados proporcionaron declaraciones salariales precisas y detalladas a los miembros del colectivo; que los Demandados reembolsaron todos los gastos comerciales necesarios, no infringieron las secciones 17200 y siguientes del Código de Negocios y Profesiones de California; y que los Demandados no son responsables de ninguna de las sanciones reclamadas o que podrían reclamarse en la Demanda.

### **3. ¿Cuáles son los términos del Acuerdo?**

Monto bruto del acuerdo. Los Demandados han acordado pagar una cantidad “total” de dos millones setenta y cinco mil dólares (\$ 2.075.000) (el “Monto bruto del acuerdo”) para financiar el acuerdo. El Monto bruto del acuerdo incluye el pago de todas las Porciones del acuerdo a los Miembros participantes del colectivo, los honorarios y costos de los abogados de los Abogados del colectivo, los Gastos de administración del acuerdo, el Pago a la LWDA y los Pagos de servicio como representantes del colectivo a los Demandantes.

Después de que la Sentencia se convierta en Definitiva, el Demandado pagará el Monto bruto del acuerdo entregando el dinero al Administrador del acuerdo. “Definitiva” significa la fecha en que la Sentencia ya no está sujeta a apelaciones.

Montos a pagar del Monto bruto del acuerdo. El Acuerdo establece que ciertos pagos se realizarán a partir del Monto bruto del acuerdo, que estarán sujetos a la aprobación final del Tribunal y que se deducirán del Monto bruto del acuerdo antes de que se realicen los pagos del acuerdo a los Miembros del colectivo, de la siguiente manera:

- Gastos de administración del acuerdo. Pago al Administrador del acuerdo, estimado que no exceda los \$ 67.500, por gastos, incluidos los gastos de envío de este Aviso, el procesamiento de las exclusiones voluntarias y la distribución de los pagos del acuerdo.
- Honorarios y costos de abogados. Pago a los Abogados del colectivo de una adjudicación de Pago de honorarios por defensa del colectivo de no más de \$ 622.500 (30% del Monto bruto del acuerdo) y un Pago de gastos de litigio por defensa del colectivo de no más de \$ 20.000 por todos los gastos incurridos como se documenta en los registros de facturación de los Abogados del colectivo, ambos sujetos a la aprobación del Tribunal. Los Abogados del colectivo han estado procesando las Demandas en nombre de los Demandantes y el Colectivo en base a una tarifa de contingencia (es decir, sin que se les haya pagado dinero hasta la fecha) y han estado costeadando todos los costos y gastos de litigio.
- Pagos de servicio como representantes del colectivo. Pagos por el servicio como representantes del colectivo de hasta diez mil dólares (\$ 10.000,00) a cada Demandante, o una cantidad menor que pueda ser aprobada por el Tribunal, para compensarlos por los servicios en nombre del Colectivo al iniciar y procesar las Demandas y por los riesgos asumidos.
- Indemnización PAGA. Un pago de \$ 50.000 relacionado con el reclamo de los Demandantes en virtud de la Ley de Representación Privada del Procurador General (“PAGA”), de los cuales \$ 37.500 se pagarán a la Agencia de Desarrollo Laboral del Estado de California (“LWDA”, por sus siglas en inglés) y los \$ 12.500 restantes se distribuirán entre los Miembros participantes del colectivo como parte del Monto neto del acuerdo.
- Cálculo de pagos a los Miembros participantes del colectivo. Después de que todos los pagos anteriores del Pago de honorarios de los abogados del colectivo, el Pago de los gastos de litigio de los del colectivo, los Pagos de servicio como representantes del colectivo, el Pago a la LWDA y los Gastos de administración del acuerdo aprobados por el Tribunal se deducen del Monto bruto del acuerdo, la parte restante, denominada el “Monto neto del acuerdo” se distribuirá a los miembros del colectivo que **no** soliciten la exclusión (“Miembros participantes del colectivo”). El Monto neto del acuerdo se dividirá en dos partes, de la siguiente manera: el 50% del Monto neto del acuerdo se asignará a la liquidación de la declaración salarial y el reembolso de los reclamos del Colectivo para empleados exentos y no exentos (los “Ingresos netos del acuerdo para el colectivo 226/2802”) y el 50% restante del Monto neto del acuerdo se asignará a la liquidación de los reclamos del Colectivo sobre comida/descanso/salarios para empleados no exentos (los “Ingresos netos del acuerdo para comidas/descansos/salarios). La Porción del acuerdo para cada Miembro participante del colectivo se calculará de la siguiente manera:
  1. **Pagos 226/2802 a miembros del colectivo:** El “Pago individual 226/2802 a un miembro del colectivo” se refiere a la porción de los Ingresos netos del acuerdo para el colectivo 226/2802 que se distribuye a cada Miembro del colectivo 226/2802 que también es un Miembro participante del colectivo. Cada Pago individual 226/2802 a un miembro del colectivo se calculará de la siguiente manera:
    - a. “Semanas totales trabajadas del colectivo 226/2802” será el número total de Semanas individuales trabajadas del colectivo 226/2802 durante el Período de la demanda, como se define a continuación;
    - b. “Semanas individuales trabajadas del colectivo 226/2802” significa el número total de semanas trabajadas por un Miembro del colectivo 226/2802 individual durante el Período de la demanda;
    - c. El “Pago individual 226/2802 a un miembro del colectivo” se basará en una proporción de las Semanas totales trabajadas del colectivo 226/2802 a las Semanas

individuales trabajadas del colectivo 226/2802, calculadas dividiendo las Semanas individuales trabajadas del colectivo 226/2802 por las Semanas totales trabajadas del colectivo 226/2802 y multiplicando este resultado por los Ingresos netos del acuerdo para el colectivo 226/2802.

2. **Pagos a miembros del colectivo por comidas/descanso/salarios:** El “Pago individual a un miembro del colectivo por comidas/descanso/salarios” significa la porción de los Ingresos netos del acuerdo para comidas/descansos/salarios distribuibles a cada Miembro del colectivo por comidas/descanso/salarios que también es un Miembro participante del colectivo. Cada Pago individual a un miembro del colectivo por comidas/descanso/salarios se calculará de la siguiente manera:
  - a. “Semanas totales trabajadas del colectivo por comidas/descanso/salarios” será el número total de las Semanas individuales trabajadas del colectivo por la prima de comidas/descansos, como se describe a continuación;
  - b. “Semanas individuales trabajadas del colectivo por comidas/descanso/salarios” se refiere al número total de semanas trabajadas por un Miembro individual del colectivo para comidas/descansos/salarios durante el Período de la demanda;
  - c. El “Pago individual a un miembro del colectivo por comidas/descanso/salarios” se basará en una proporción de las Semanas totales trabajadas del colectivo por comidas/descanso/salarios a las Semanas individuales trabajadas del colectivo por comidas/descanso/salarios, calculadas dividiendo las Semanas individuales trabajadas del colectivo por comidas/descanso/salarios por las Semanas totales trabajadas del colectivo por comidas/descanso/salarios y multiplicando este resultado por los Ingresos netos del acuerdo para comidas/descansos/salarios.
3. Hubo un acuerdo colectivo anterior en *Jasmin Turner vs. Motel 6 Operating L.P.*, Núm. 2:17-cv-02544. A todos los Miembros participantes del colectivo, incluidos los miembros del colectivo 226/2802 y el Colectivo de comidas/descansos/salarios que participaron en el Acuerdo *Turner* se les reducirá su monto por el monto del acuerdo recibido en el Acuerdo *Turner*. Si la cantidad que un Miembro participante del colectivo recibió en el Acuerdo *Turner* excede su participación proporcional en virtud de este Acuerdo, estas personas recibirán \$ 100 del Monto bruto del acuerdo.

**Si el Tribunal aprueba el Acuerdo, automáticamente se le enviará un cheque por correo por su Porción del acuerdo a la misma dirección que se envió este Aviso colectivo. No tiene que hacer nada para recibir un pago.** Si su dirección ha cambiado, debe comunicarse con el Administrador del acuerdo para informarles sobre su dirección correcta para asegurarse de recibir su pago.

Asuntos fiscales. Un tercio (1/3) de cada Porción del acuerdo constituye un salario en forma de pago atrasado (y a cada Miembro participante del colectivo se le emitirá un Formulario de Servicio de Rentas Internas W-2 para dicho pago) y dos tercios (2/3) de cada Porción del acuerdo constituye intereses, multas y otros pagos no salariales (y a cada Miembro participante del colectivo se le emitirá un Formulario de Servicio de Impuestos Internos 1099 para dicho pago). Ni los Abogados del Colectivo ni los Abogados de los Demandados tienen la intención de que nada de lo contenido en este Acuerdo constituya asesoramiento con respecto a impuestos o impondibilidad. Es posible que desee consultar a un asesor fiscal sobre las consecuencias fiscales de los pagos recibidos en virtud del Acuerdo.

Condiciones del acuerdo. Este Acuerdo está condicionado a que el Tribunal ingrese una orden que otorgue la aprobación final del Acuerdo y dicte sentencia.

#### 4. ¿A qué estaría renunciado en virtud del Acuerdo?

Reclamos exonerados. Al ingresar la sentencia definitiva, cada uno de los Miembros participantes del colectivo exonerará de todos los Reclamos exonerados del colectivo que ocurrieron durante el Período de la demanda en cuanto a las Partes Exoneradas. Los Reclamos exonerados se definen como todos los reclamos alegados en las quejas operativas en la Demanda, o que podrían haber sido alegados como resultado de o razonablemente relacionados con los hechos en las quejas operativas en la Demanda o cualquier modificación a las mismas. Esto incluye todos los reclamos por (1) salarios no pagados; (2) salarios extra no pagados; (3) no proporcionar períodos de comida y reclamos relacionados con el pago de primas del período de comida; (4) no proporcionar períodos de descanso y reclamos relacionados con el pago de primas del período de descanso; (5) falta de reembolso de gastos; (6) no proporcionar declaraciones salariales precisas; (7) incumplimiento en el pago oportuno de los salarios a la terminación y durante el empleo; (8) reclamos por sanciones civiles bajo la ley PAGA que surgen de los hechos alegados en las quejas operativas; y (9) reclamos por competencia desleal derivados de los hechos alegados en las quejas operativas. La exoneración excluirá reclamos por beneficios adquiridos, terminación indebida (aparte de la de los Demandantes que ejecutarán una exoneración general de reclamos bajo el Código Civil § 1542), seguro de desempleo, discapacidad, compensación de trabajadores y reclamos fuera del Período de exoneración (definido abajo). Para los empleados exentos del Colectivo, la exoneración excluirá reclamos por: (1) salarios no pagados; (2) salarios extra no pagados; (3) no proporcionar períodos de comida y reclamos relacionados con el pago de primas del período de comida; (4) no proporcionar períodos de descanso y reclamos relacionados con el pago de primas del período de descanso; (5) incumplimiento en el pago oportuno de los salarios a la terminación y durante el empleo; (6) reclamos por sanciones civiles bajo la ley PAGA que surgen de los reclamos (1) - (5); y (7) reclamos por competencia desleal derivados de los reclamos (1) - (5).

Esto significa que, si no se excluye oportuna y formalmente del acuerdo, no puede demandar, continuar demandando o ser parte de cualquier otra demanda contra los Demandados sobre los problemas legales resueltos por este Acuerdo. También significa que todas las órdenes del Tribunal en esta Demanda se aplicarán a usted y lo obligarán legalmente.

#### 5. ¿De cuánto será el pago?

**Los registros de los Demandados reflejan que usted tiene «Weeks» semanas laborales trabajadas durante el Período de la demanda (20 de septiembre de 2014 a 20 de septiembre de 2019).**

**Según esta información y los cálculos explicados anteriormente, su Porción estimada del acuerdo es de \$«EstSettAmt».**

Si desea impugnar la información establecida anteriormente, debe presentar una disputa escrita y firmada que impugne la información junto con los documentos de respaldo al Administrador del acuerdo en la dirección provista en este Aviso a más tardar el 30 de marzo de 2020.

#### 6. ¿Cómo puedo recibir un pago?

**Para obtener dinero del acuerdo, no tiene que hacer nada.** Se enviará automáticamente un cheque con su pago del acuerdo a la misma dirección que se envió este Aviso. Si su dirección es incorrecta o ha cambiado, debe notificar al Administrador del Acuerdo al (888) 250-6810.

El Tribunal celebrará una audiencia el 1 de mayo de 2020 para decidir si aprueba el Acuerdo. Si el Tribunal aprueba el Acuerdo y no hay objeciones ni apelaciones, los pagos se enviarán por correo dentro de unos meses después de esta audiencia. Si hay objeciones o apelaciones, resolverlas puede llevar tiempo. Por favor sea paciente.

## 7. ¿Qué pasa si no quiero formar parte del Acuerdo?

Si no desea participar en el Acuerdo, puede excluirse del Acuerdo u “optar por no participar”. **Si opta por no participar, NO recibirá dinero del Acuerdo y no estará sujeto a sus términos.**

Para optar por no participar, debe enviar al Administrador del acuerdo, por correo de primera clase, una solicitud de exclusión por escrito, firmada y fechada, con matasellos a más tardar el 30 de marzo de 2020. La dirección del Administrador del acuerdo es Cummings, et al., v. G6 Hospitality, LLC, c/o ILYM Group, Inc., P.O. Box 2031, Tustin, CA 92781. La solicitud de exclusión debe declarar en esencia: “He leído el Aviso colectivo y deseo optar por no participar en la demanda colectiva y el acuerdo del caso *Cummings, et al., v. G6 Hospitality, LLC, Caso Núm. 37-2018-00056207-CUOE-CTL*”. La solicitud de exclusión debe contener su nombre, dirección, firma y los últimos cuatro dígitos de su Número de Seguro Social para fines de verificación. La solicitud de exclusión debe estar firmada por usted. Ninguna otra persona puede excluirse por un miembro del colectivo.

La dirección del Administrador del acuerdo es Cummings, et al., v. G6 Hospitality, LLC, c/o ILYM Group, Inc., P.O. Box 2031, Tustin, CA 92781. Las solicitudes de exclusión por escrito que tengan un sello postal posterior al 30 de marzo de 2020, o que estén incompletas o sin firmar serán rechazadas, y los Miembros del colectivo permanecerán obligados por el Acuerdo y la exoneración descrita anteriormente.

## 8. ¿Cómo le digo al Tribunal que no me gusta el Acuerdo?

Cualquier Miembro del colectivo que no haya optado por no participar y crea que el Acuerdo no debe ser aprobado definitivamente por el Tribunal por ningún motivo, puede objetar al Acuerdo propuesto. Las objeciones deben realizarse por escrito e indicar el nombre, la dirección actual, el número de teléfono del Miembro del colectivo y describir por qué cree que el Acuerdo es injusto y si tiene la intención de comparecer en la audiencia de aprobación final. Todas las objeciones u otra correspondencia también deben indicar el nombre y el número del caso, que es *Cummings, et al., v. G6 Hospitality, LLC, Caso Núm. 37-2018-00056207- CUOE-CTL*. También puede objetar sin presentar una objeción por escrito al presentarse en la audiencia de aprobación final programada como se describe en la Sección 9 a continuación.

Para objetar el Acuerdo, no debe optar por no participar. Si el Tribunal aprueba el Acuerdo, usted estará sujeto a los términos del Acuerdo de la misma manera que los Miembros del colectivo que no objeten. Cualquier Miembro del colectivo que no se oponga de la manera provista en este Aviso colectivo deberá haber renunciado a cualquier objeción al Acuerdo, ya sea por apelación o de otra manera.

**Las objeciones deben entregarse o enviarse por correo al Administrador del acuerdo a más tardar el 30 de marzo de 2020 con copias a los abogados de las Partes.** La dirección del Administrador del acuerdo es Cummings, et al., v. G6 Hospitality, LLC, c/o ILYM Group, Inc., P.O. Box 2031, Tustin, CA 92781.

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

### Abogados del colectivo:

Abg. Shani O. Zakay  
Zakay Law Group, APLC  
5850 Oberlin Drive, Suite 230A  
San Diego, CA 92121  
Tel.: (619) 892-7095  
Correo: shani@zakaylaw.com  
Website: www.zakaylaw.com

### Abogados del colectivo:

Norman Blumenthal  
Blumenthal, Nordrehaug &  
Bhowmik  
2255 Calle Clara  
La Jolla, CA 92037  
Tel.: 858-551-1223  
Correo: Norm@bamlawca.com  
Website: www.bamlawca.com

### Abogados de los Demandados:

Abg. Spencer C. Skeen  
Abg. Tim L. Johnson  
Abg. Jesse C. Ferrantella  
Ogletree Deakins Nash Smoak &  
Stewart, P.C.  
4370 La Jolla Village Drive,  
Suite 990 San Diego, CA 92122

## 9. ¿Cuándo y dónde decidirá el Tribunal si aprueba el Acuerdo?

El Tribunal celebrará una audiencia de aprobación final a la 1:30 p.m. el 1 de mayo de 2020, en el Tribunal Superior del Condado de San Diego, ubicado en 330 W. Broadway, San Diego, CA 92101 en el Departamento C-69 ante la juez Katherine Bacal. En esta audiencia, el Tribunal considerará si el Acuerdo es justo, razonable y adecuado. El propósito de esta audiencia es que el Tribunal determine si debe otorgar la aprobación final al Acuerdo. Si hay objeciones, el Tribunal las considerará. El Tribunal escuchará a las personas que hayan presentado una solicitud por escrito oportuna para hablar en la audiencia. El Tribunal puede reprogramar esta audiencia sin previo aviso. No es necesario que asista a la Audiencia de aprobación final, aunque cualquier Miembro del colectivo puede asistir a la audiencia.

## 10. ¿Cómo recibo más información sobre el Acuerdo?

Puede llamar al Administrador del acuerdo al (888) 250-6810 o escribir a *Cummings, et al., v. G6 Hospitality, LLC, Caso Núm. 37-2018-00056207-CU-OE-CTL*, Administrador del Acuerdo, a/o ILYM Group, Inc., P.O. Box 2031, Tustin, CA 92781, o comuníquese con los Abogados del colectivo al 1-(619) 255-9047.

Este aviso resume el acuerdo propuesto. Más detalles se encuentran en el Acuerdo de Conciliación. Puede revisar una copia del Acuerdo de Conciliación, la Sentencia Definitiva u otros documentos del Acuerdo visitando el siguiente sitio web: [www.ilymgroupclassaction.com/cases/G6Hospitality.com](http://www.ilymgroupclassaction.com/cases/G6Hospitality.com).

### **NO LLAME AL TRIBUNAL POR ESTE AVISO.**

#### IMPORTANTE:

- Debe informar al Administrador del acuerdo sobre cualquier cambio de dirección para asegurarse de recibir su pago del acuerdo.
- Los cheques del acuerdo serán nulos y sin efecto 180 días después de la emisión si no se depositan o cobran. En tal caso, el Administrador del acuerdo pagará todos los fondos de dichos cheques no cobrados a la Asistencia Legal en el Trabajo de acuerdo con la Sección 384 del Código de Procedimiento Civil a nombre del Miembro participante del colectivo. Si pierde o extravía su cheque, debe comunicarse con el Administrador del acuerdo de inmediato para solicitar un reemplazo.