

**NOTICE OF PROPOSED CLASS ACTION SETTLEMENT AND DATE  
FOR FINAL APPROVAL HEARING**  
*Camacho-Gaxiola v Supreme Almonds of California, Inc., et. al.*  
(County of Kern, California Superior Court Case No. BCV-22-100558)

**Please read this Notice carefully. This Notice relates to a proposed settlement of class action litigation. If you are a Class Member, it contains important information about your right to receive a payment from the Settlement fund if the settlement is approved by the court.**

**Why Am I Receiving This Notice?**

You were sent this Class Notice because you have a right to know about a proposed settlement of a class action lawsuit, and about all your options before the Court decides whether to finally approve the settlement. If the Court approves the settlement and then any objections and appeals are resolved, a “Settlement Administrator” appointed by the Court will make the payments described in this Notice. This Notice explains the Lawsuit, the settlement, your legal rights, what benefits are available, who is eligible for them and how to get them. On January 31, 2024, the Kern County Superior Court granted preliminary approval of this class action settlement and ordered that all Class Members be notified of the Settlement.

Defendants’ records show that you are a “Class Member” because you currently or previously worked for Supreme Almonds of California, Inc. directly or were placed to work at Supreme Almonds by Altamira Labor Service, Inc. as a non-exempt employee in California at any time from March 8, 2018 through January 31, 2024 (“Class Period”). Supreme Almonds and Altamira are collectively referred to as “Defendants.”

**What is This Case About?**

Mirna Camacho-Gaxiola was a non-exempt, hourly paid employee of Defendants. She is the “Plaintiff” in this case and is suing on behalf of herself and Class Members for Defendants’ alleged violation of the failure to pay overtime wages, failure to pay minimum wages, failure to provide meal periods, failure to provide rest periods, failure to pay all wages due upon separation from employment, failure to provide accurate wage statements, failure to timely pay wages during employment, and unfair competition. Based on the alleged Labor Code violations above-mentioned and other alleged Labor Code violations, Plaintiff also seeks penalties under California Labor Code Private Attorneys’ General Act (“PAGA”).

Defendants deny all the allegations made by Plaintiff and deny that they violated any law.

**The Court has made no ruling on the merits of Plaintiff’s claims.** The Court has only preliminarily approved this class action settlement. The Court will decide whether to give final approval to this settlement at the Final Approval Hearing.

**What Are My Rights and Options?**

**Option 1 – Do Nothing and Receive Your Payment**

If you do not opt out, you are automatically entitled to your Individual Settlement Payment (*i.e.*, your share of the Net Settlement Amount) because you are a Class Member. If you do not dispute your settlement share calculation and do not opt out of the settlement, you will be bound by the entire release in the settlement and receive your Individual Settlement Payment, as well as your Individual PAGA Payment if you are also an Aggrieved Employee. **In other words, if you are a Class Member, you do not need to take any action to receive the settlement payment(s) set forth above.**

Class Members who do not submit a valid and timely opt out (pursuant to Option 2 below), will be deemed to have fully, finally, and forever released, settled, compromised, relinquished, and discharged the Released Parties of all “Released Claims” he or she may have or had upon final approval of this Settlement and payment by Defendants to the Settlement Administrator.

Effective only upon the entry of an Order granting Final Approval of the Settlement, entry of Judgment and payment by Defendants to the Settlement Administrator of the full Gross Settlement Amount and Employer’s Taxes necessary to effectuate the Settlement, Plaintiff and all Participating Class Members release all claims asserted in the Operative Complaint in the Action, or any and all claims that could have been asserted based on the factual allegations in the Operative Complaint, as follows:

Class Claims: Effective only upon the entry of an Order granting Final Approval of the Settlement, entry of Judgment and payment by Defendants to the Settlement Administrator of the full Gross Settlement Amount and Employers Taxes necessary

**Questions? Contact the Settlement Administrator toll free at (800) 355-0700**

to effectuate the Settlement, all Participating Class Members, Plaintiff, and all persons purporting to act on their behalf or purporting to assert a claim under or through them, including but not limited to, their dependents, heirs and assigns, beneficiaries, devisees, legatees, executors, administrators, agents, trustees, conservators, guardians, personal representatives, and successors-in-interest, whether individual, class, representative, legal, equitable, direct or indirect, or any other type or in any other capacity (“Releasing Parties”) each releases the Released Parties, and each of them, of and from any and all claims against the Released Parties asserted in the Operative Complaint filed in the Action, or any and all claims that could have been asserted based on the factual allegations in the Operative Complaint (“Class Released Claims”), including: (1) all claims for failure to pay overtime wages; (2) all claims for failure to pay minimum wages; (3) all claims for failure to pay for all hours worked (including off-the-clock work and in connection with rounding); (4) all claims for failure to provide meal periods or compensation in lieu thereof; (5) all claims for failure to provide rest periods or compensation in lieu thereof; (6) all claims for failure to pay all wages due upon termination; (7) all claims for failure to provide accurate wage statements; (8) all claims for failure to timely pay wages during employment; and (9) all claims asserted through California Business & Professions Code section 17200, et seq. arising out of the Labor Code violations referenced in the Operative Complaint. The Class Released Claims shall also include any and all claims that were raised, or that reasonably could have been raised based on the facts and allegations in the Operative Complaint, including all claims and theories arising under the applicable statutes and regulations raised therein, including but not limited to Labor Code sections 98.6, 200, 201, 201.3, 202, 203, 204, 210, 212, 213, 218.6, 221, 223, 226, 226.3, 226.7, 227.3, 232, 232.5, 246 et seq., 432, 432.5, 432.6, 510, 512, 558, 558.1, 1102.5, 1174, 1174.5, 1182.12, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1197.5, 1198.5, 1199, 1527, 2698, 2699, 2699.3, 2802, 2810.3, 2810.5, 3366, 3457, 6401, 6402, 5409.6, and 8397.4.

For Aggrieved Employees and, to the extent permitted by law, the State of California, the release includes for the duration of the PAGA Period, all claims asserted in the PAGA Notice and in the Operative Complaint, or that could have been based on the factual allegations asserted in the PAGA Notice or the Operative Complaint for PAGA civil penalties, including pursuant to Labor Code sections 210, 226.3, 558, 1174.5, 1197.1 and 2699, violations of Labor Code sections 200, 201, 201.3, 202, 203, 204, 212, 213, 221, 223, 226, 226.7, 227.3, 232, 232.5, 246 et seq., 432, 432.5, 432.6, 510, 512, 558, 1102.5, 1174, 1174.5, 1194, 1197, 1182.12, 1194, 1194.2, 1197.1, 1198.5, 1527, 3366, 3457, 2802, 2810.3, 2810.5, 6401, 6402, 6409.6, 8397.4 (the “PAGA Released Claims”). The Class Released Claims and PAGA Released Claims shall be referred to herein as the “Released Claims.” Defendants cannot be held liable henceforth for any penalties pursuant to PAGA related to the PAGA Released Claims by Aggrieved Employees. In addition, the Parties, including the Participating Class Members, further stipulate and agree that even if any Participating Class Member is determined to be an “Aggrieved Employee” for purposes of PAGA as it relates to the PAGA Released Claims, said Participating Class Members waive all potential right to any individual relief for penalties prescribed by PAGA relating to the PAGA Released Claims.

“Released Parties” means each Defendant and each of their respective past, present and future subsidiaries, dba’s, affiliates, parents, insurers and reinsurers, and company-sponsored employee benefit plans of any nature, successors and predecessors in interest, partners, investors, shareholders, administrators, parent companies, subsidiaries, affiliates, divisions, joint ventures, officers, directors, shareholders, exempt employees, agents, principals, heirs, representatives, accountants, auditors, consultants, attorneys, administrators, fiduciaries, trustees, agents, and any individual or entity which could be liable for any of the Released Claims.

### **Option 2 – Opt Out of the Settlement**

In order to opt out of the Settlement, the Class Member must timely submit by mail, an opt-out request to the Settlement Administrator by the Response Deadline. The opt-out request should state the Class Member’s name, last four (4) digits of their Social Security Number, signature, and any statement standing for the proposition that you do not wish to participate in the settlement, or the following statement: “ Please exclude me from the Settlement Class in the *Camacho-Gaxiola v. Supreme Almonds of California, Inc.*, et al. matter” Sign, date and mail your written request for exclusion to the address below.

Apex Class Action, LLC  
P.O. Box 54668  
Irvine, CA 92619

Your written request for exclusion must be mailed to the Administrator not later than July 22, 2024.

The proposed settlement includes the settlement of the PAGA Released Claims. An employee may not request exclusion from the settlement of a PAGA claim. Thus, if the court approves the settlement, then even if you request exclusion from the settlement, if you are Aggrieved Employee, you will still receive your Individual PAGA Payment and will be deemed to have

**Questions? Contact the Settlement Administrator toll free at (800) 355-0700**

released the PAGA Released Claims. A request for exclusion will preserve your right, if any, to individually pursue only the Class Released Claims.

### **Option 3 – Submit an Objection to the Settlement**

If you wish to object to the Settlement, you may submit an objection in writing by mail, stating why you object to the Settlement. Your written objection must provide your name, address, last four (4) digits of your Social Security Number, your signature, a statement of whether you plan to appear at the Final Approval Hearing, and a statement of the reason(s), along with whatever legal authority, if any, why you believe that the Court should not approve the Settlement. Your written objection must be mailed to the Administrator no later than July 22, 2024. Please note that you cannot both object to the Settlement and opt out of the Settlement. If you exclude yourself, then your objection will be overruled. If the Court overrules your objection, you will be bound by the Settlement and will receive your Settlement Share.

Even if you don't submit a written objection, you may appear at the Final Approval Hearing and provide a verbal objection before the Court.

### **Final Approval Hearing**

You may, if you wish, appear at the Final Approval Hearing set for September 26, 2024, at 8:30 a.m. in the Department 17 of the Kern County Superior Court, located at 1415 Truxtun Avenue, Bakersfield 93301, and orally object to the Settlement, discuss your written objections with the Court and the Parties, or otherwise comment on the Settlement at your own expense. You may attend this hearing virtually by audio or video at <https://www.kern.courts.ca.gov/online-services/remote-court-hearings/remote-hearing-information>. You may also retain an attorney to represent you at the Hearing at your own expense.

### **Summary of the Settlement Terms**

Plaintiff and Defendants have agreed to settle this case on behalf of themselves and Class Members and Aggrieved Employees for the Gross Settlement Amount of \$1,460,000.00, unless increased pursuant to the Settlement Agreement. The Gross Settlement includes: (1) Administration Costs up to \$11,500.00 (2) a service award of up to \$7,500.00 to Mirna Camacho-Gaxiola for her time and effort in pursuing this case; (3) up to 35% of the Gross Settlement Amount in attorneys' fees which, unless escalated pursuant to the Settlement Agreement, amounts to \$511,000.00; (4) up to \$25,000.00 in litigation costs to Class Counsel, according to proof; (5) payment allocated to PAGA penalties in the amount of \$40,000.00 of the Gross Settlement Amount toward PAGA penalties. Pursuant to the PAGA, seventy-five percent (75%) of the amount allocated toward PAGA, or \$30,000.00, will be paid to the LWDA and twenty-five percent (25%), or \$10,000.00, will be distributed to Aggrieved Employees. After deducting these sums, approximately \$865,000.00 will be available for distribution to Class Members ("Net Settlement Amount").

Defendants represent that there were no more than 45,600 Workweeks during the Class Period, through May 23, 2023. In the event the number of Workweeks increases by more than 10% or 4,560 Workweeks during the Class Period, then the Gross Settlement Amount shall be increased proportionally by the Workweeks in the Class Period in excess of 50,160 Workweeks multiplied by the Workweek Value, or the Class Period shall end on an earlier date as set forth below. The Workweek Value shall be calculated by dividing the originally agreed-upon Gross Settlement Amount (\$1,460,000.00) by 45,600 Workweeks. The Parties agree that the Workweek Value amounts to and the settlement amounts to \$32.02 per Workweek (\$1,460,000.00 / 45,600 Workweeks). Thus, for example, should there be 50,200 Workweeks worked by Class Members in the Class Period, then the Gross Settlement Amount shall be increased by \$1,280.80 (50,200 Workweeks – 50,160 Workweeks) x \$32.02 per Workweek). Alternatively, in the event the number of Workweeks during the Class Period exceeds 50,160, instead of increasing the Gross Settlement Amount, Defendants have the option to adjust the end date of the Class Period so as to have an earlier end date at the Defendants' discretion in order to limit the amount of covered Workweeks to 50,160 (110% of 45,600 Workweeks). Defendants shall notify Class Counsel of their election no later than seven (7) calendar days after receiving sufficient information from the Settlement Administrator regarding the total number of Workweeks during the Class Period.

### **Distribution to Class Members**

Class Members who do not opt out will receive a *pro rata* payment of the Net Settlement Amount based on the number of weeks worked by Class Members as non-exempt employees for Defendants in California during the Class Period ("Eligible Workweeks"). Specifically, Class Members' payments will be calculated by dividing the number of Eligible Workweeks attributed to the Class Member by all Eligible Workweeks attributed to members of the Settlement Class, multiplied by the Net

**Questions? Contact the Settlement Administrator toll free at (800) 355-0700**

Settlement Amount. Otherwise stated, the formula for a Class Member is: (Individual's Eligible Workweeks ÷ total Settlement Class Eligible Workweeks) x Net Settlement Amount. In addition, individuals who were employed by Defendants between March 7, 2021 through the end of the Class Period (*i.e.*, Aggrieved Employees) will receive a *pro rata* share of the \$10,000.00 allocated as PAGA penalties, whether or not they opt out, based on the number of workweeks worked by each Aggrieved Employee during the PAGA Period.

### **What is my Estimated Settlement Share?**

Defendants' records indicate that you worked «Class\_Weeks» Workweeks as a non-exempt employee in California during the Class Period and «PAGA\_Weeks» Workweeks during the PAGA Period. Based on these records, your estimated payment as a Class Member would be \$«Est\_Class\_PMT» and your estimated payment as an Aggrieved Employee would be \$«Est\_PAGA\_PMT».

### **Tax Reporting**

Payments to Class Members as PAGA Payments shall be designated as penalties. All other payments to Class Members from the Net Settlement Amount shall be designated 20% as wages and 80% as penalties and interest. The Settlement Administrator will be responsible for issuing a form W-2 to each Class Member for the amount each receives for unpaid "wages" and any IRS Form 1099s required by law. This notice is not intended to provide legal or tax advice on your Settlement Share.

Your check will be valid for 180 days after issuance. For any Class Member whose Individual Class Payment check or Individual PAGA Payment check is uncashed and cancelled after the void date, the Administrator shall transmit the funds represented by such checks to the California Controller's Unclaimed Property Fund in the name of the Class Member thereby leaving no "unpaid residue" subject to the requirements of California Code of Civil Procedure Section 384, subd (b).

### **Additional Information**

This Notice of Class Action Settlement is only a summary of this case and the Settlement. For a more detailed statement of the matters involved in this case and the Settlement, you may call the Settlement Administrator at (800) 355-0700 or Class Counsel, whose information appears below:

#### **BIBIYAN LAW GROUP, P.C.**

David D. Bibiyan (SBN 287811)

*david@tomorrowlaw.com*

Vedang J. Patel (SBN 328647)

*vedang@tomorrowlaw.com*

Brandon Chang (SBN 316197)

*brandon@tomorrowlaw.com*

8484 Wilshire Boulevard, Suite 500

Beverly Hills, California 90211

Tel: (310) 438-5555; Fax: (310) 300-1705

You may also visit the Settlement Administrator's website at [www.apexclassaction.com/supremealmonds](http://www.apexclassaction.com/supremealmonds) to gain access to key documents in this case, including the Settlement Agreement, the Order Granting Preliminary Approval of this Settlement, the Order Granting Final Approval of this Settlement, and the Final Judgment.

You may also refer to the pleadings, the Settlement Agreement, and other papers filed in this case, which may be inspected at the Department 17 of the Kern County Superior Court located 1215 Truxtun Ave Bakersfield, CA 93301, during regular business hours of each court day. You may also obtain these documents through the Court's website at <https://odyprodportal.kern.courts.ca.gov/portalprod>.

All inquiries by Class Members regarding this Notice of Class Action Settlement and/or the Settlement should be directed to the Settlement Administrator.

**PLEASE DO NOT CONTACT THE CLERK OF THE COURT, THE JUDGE,  
DEFENDANTS, OR DEFENDANTS' ATTORNEYS WITH INQUIRIES.**

**Questions? Contact the Settlement Administrator toll free at (800) 355-0700**

**AVISO DE ACUERDO PROPUESTO DE DEMANDA COLECTIVA Y FECHA  
PARA LA AUDIENCIA DE APROBACIÓN FINAL**  
*Camacho-Gaxiola vs. Supreme Almonds of California, Inc., et. al.*  
(Condado de Kern, Tribunal Superior de California, Caso No. BCV-22-100558)

**Por favor lea atentamente este Aviso. Este Aviso se relaciona con un acuerdo propuesto para un litigio de demanda colectiva. Si usted es un Miembro del Grupo, contiene información importante sobre su derecho a recibir un pago del fondo del Acuerdo si el Tribunal aprueba el acuerdo.**

**¿Por qué estoy recibiendo este Aviso?**

Se le envió este Aviso de Grupo porque usted tiene derecho a conocer sobre un acuerdo propuesto para una demanda colectiva y todas sus opciones antes de que el Tribunal decida si finalmente aprueba el acuerdo. Si el Tribunal aprueba el acuerdo y luego se resuelven las objeciones y apelaciones, un “Administrador del Acuerdo” designado por el Tribunal realizará los pagos descritos en este Aviso. Este Aviso explica la Demanda, el acuerdo, sus derechos legales, qué beneficios están disponibles, quién es elegible para recibirlos y cómo obtenerlos. El 31 de enero de 2024, el Tribunal Superior del Condado de Kern otorgó la aprobación preliminar de este acuerdo de demanda colectiva y ordenó que se notificara a todos los Miembros del Grupo sobre el Acuerdo.

Los registros de los Demandados muestran que usted es un “Miembro del Grupo” porque trabaja en la actualidad o trabajó anteriormente para Supreme Almonds of California, Inc. directamente o fue colocado para trabajar en Supreme Almonds por Altamira Labor Service, Inc. como empleado no exento en California en cualquier momento desde el 8 de marzo de 2018 hasta el 31 de enero de 2024 (“Período del Grupo”). A Supreme Almonds y Altamira se les denomina colectivamente “Demandados”.

**¿De qué se trata este Caso?**

Mirna Camacho-Gaxiola era una empleada no exenta y remunerada por hora de los Demandados. Ella es la "Demandante" en este caso y está Demandando en su nombre y en el de los Miembros del Grupo por la supuesta violación de los Demandados por falta de pago de salarios por horas extras, falta de pago de salarios mínimos, falta de proporcionar períodos para comer, falta de proporcionar períodos de descanso, falta de pago de todos los salarios adeudados tras la separación del empleo, falta de presentación de declaraciones salariales precisas, falta de pago oportuno de los salarios durante el empleo y competencia desleal. Con base en las supuestas violaciones del Código Laboral mencionadas anteriormente y otras supuestas violaciones del Código Laboral, la Demandante también solicita sanciones conforme a la Ley del Fiscal General Privado de California (“PAGA”).

Los Demandados niegan todas las acusaciones hechas por la Demandante y niegan que hayan violado alguna ley.

**El Tribunal no se ha pronunciado sobre los méritos de las reclamaciones de la Demandante.** El Tribunal sólo ha aprobado de forma preliminar este acuerdo de demanda colectiva. El Tribunal decidirá si otorga la aprobación final a este acuerdo en la Audiencia de Aprobación Final.

**¿Cuáles son mis Derechos y Opciones?**

**Opción 1: No Hacer Nada y Recibir su Pago**

Si usted no opta por no participar, automáticamente tiene derecho a su Pago Colectivo Individual (es decir, su parte del Monto Neto del Acuerdo) porque es un Miembro del Grupo. Si usted no disputa el cálculo de su parte del acuerdo y no opta por no participar en el acuerdo, estará obligado por la exención total del acuerdo y recibirá su Pago Colectivo Individual, así como su Pago PAGA Individual si también es un Empleado Agraviado. **En otras palabras, si usted es un Miembro del Grupo, no necesita realizar ninguna acción para recibir pago(s) del acuerdo establecido(s) anteriormente.**

Se considerará que los Miembros del Grupo que no presenten una opción de exclusión válida y oportuna (de conformidad con la Opción 2 a continuación) han liberado plena y finalmente, así como que han resuelto, se han comprometido, renunciado y exonerado para siempre a las Partes Liberadas de todas las “Reclamaciones Liberadas” que él o ella pudiera tener o tuviera tras la aprobación final de este Acuerdo y el pago por parte de los Demandados al Administrador del Acuerdo.

Con vigencia únicamente tras la emisión de una Orden que otorga la Aprobación Final del Acuerdo, la emisión de la Sentencia y el pago por parte de los Demandados al Administrador del Acuerdo del Monto Bruto total del Acuerdo y los Impuestos del Empleador necesarios para llevar a cabo el Acuerdo, la Demandante y todos los Miembros Participantes del Grupo renuncian a todas las reclamaciones planteadas en la Demanda Operativa de la Acción, o cualquiera y todos los reclamos que podrían

**¿Preguntas? Comuníquese con el Administrador del Acuerdo sin costo al (800) 355-0700**

haberse formulado con base en las alegaciones fácticas contenidas en la Demanda Operativa, de la siguiente manera:

Reclamaciones del Grupo: Efectivas únicamente tras la emisión de una Orden que otorga la Aprobación Final del Acuerdo, la emisión de la Sentencia y el pago por parte de los Demandados al Administrador del Acuerdo del Monto Bruto completo del Acuerdo y los Impuestos de los Empleadores necesarios para llevar a cabo el Acuerdo, todos los Miembros Participantes del Grupo, la Demandante y todas las personas que pretendan actuar en su nombre o que pretendan hacer valer un reclamo en virtud de ellos o a través de ellos, incluidos, entre otros, sus dependientes, herederos y cesionarios, beneficiarios, legatarios, legatarios, albaceas, administradores, agentes, fideicomisarios, conservadores, tutores, representantes personales y sucesores en interés, ya sean individuales, colectivos, representativos, legales, equitativos, directos o indirectos, o de cualquier otro tipo o en cualquier otra capacidad (“Partes Liberantes”), cada uno libera a las Partes Liberadas, y cada uno de ellos, y de todos y cada uno de los reclamos contra las Partes Liberadas planteados en la Demanda Operativa presentada en la Acción, o cualquiera y todos los reclamos que podrían haberse presentado con base en las alegaciones fácticas en la Demanda Operativa (“Reclamaciones Colectivas Liberadas”), incluyendo: (1) todos los reclamos por falta de pago de salarios por horas extras; (2) todas las reclamaciones por falta de pago de salarios mínimos; (3) todas las reclamaciones por falta de pago de todas las horas trabajadas (incluido el trabajo fuera de horario y en relación con el redondeo); (4) todos los reclamos por no proporcionar períodos de comida o compensación en su lugar; (5) todos los reclamos por no proporcionar períodos de descanso o compensación en su lugar; (6) todos los reclamos por falta de pago de todos los salarios adeudados al momento del despido; (7) todos los reclamos por no proporcionar declaraciones salariales precisas; (8) todos los reclamos por falta de pago oportuno de los salarios durante el empleo; y (9) todos los reclamos presentados a través del Código de Negocios y Profesionales de California, sección 17200, y los siguientes derivados de violaciones al Código Laboral a los que se refiere la Demanda Operativa. Las Reclamaciones Colectivas Liberadas también incluirán todos y cada uno de los reclamos que se plantearon, o que razonablemente podrían haberse planteado con base en los hechos y alegaciones de la Demanda Operativa, incluidos todos los reclamos y teorías que surjan bajo los estatutos y regulaciones aplicables planteados en el mismo, incluidos, entre otros, sin limitarse a las secciones del Código Laboral 98.6, 200, 201, 201.3, 202, 203, 204, 210, 212, 213, 218.6, 221, 223, 226, 226.3, 226.7, 227.3, 232, 232.5, 246 y siguientes, 432, 432.5, 432.6, 510, 512, 558, 558.1, 1102.5, 1174, 1174.5, 1182.12, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1197.5, 1198.5, 1199, 1527, 2698, 2699, 2699.3, 2802, 2810.3, 2810.5, 3366, 3457, 6401, 6402, 5409.6 y 8397.4.

Para los Empleados Agraviados y, en la medida permitida por la ley, el Estado de California, la liberación incluye, durante la duración del Período PAGA, todos los reclamos planteados en el Aviso PAGA y en la Demanda Operativa, o que podrían haberse basado en las alegaciones fácticas afirmadas en el Aviso de PAGA o la Demanda Operativa por sanciones civiles de PAGA, incluso de conformidad con las secciones del Código Laboral 210, 226.3, 558, 1174.5, 1197.1 y 2699, violaciones del Código Laboral secciones 200, 201, 201.3, 202, 203, 204, 212, 213, 221, 223, 226, 226.7, 227.3, 232, 232.5, 246 y siguientes, 432, 432.5, 432.6, 510, 512, 558, 1102.5, 1174, 1174.5, 1194, 1197, 1182.12, 1194, 1194.2, 1197.1, 1198.5, 1527, 3366, 3457, 2802, 2810.3, 2810.5, 6401, 6402, 6409.6, 8397.4 (las “Reclamaciones PAGA Liberadas”). Las Reclamaciones Colectivas Liberadas y las Reclamaciones PAGA Liberadas se denominarán en el presente como las “Reclamaciones Liberadas”. Los Demandados no pueden ser considerados responsables de ahora en adelante de ninguna sanción conforme a PAGA relacionada con los Reclamaciones PAGA Liberadas por parte de los Empleados Agraviados. Además, las Partes, incluidos los Miembros Participantes del Grupo, estipulan y acuerdan además que incluso si se determina que cualquier Miembro Participante del Grupo es un "Empleado Agraviado" para los fines de PAGA en lo que se refiere a las Reclamaciones PAGA Liberadas, dichos Miembros Participantes del Grupo renuncian todo derecho potencial a cualquier compensación individual por las sanciones prescritas por PAGA en relación con las Reclamaciones PAGA Liberadas.

“Partes Liberadas” significa cada Demandado y cada una de sus respectivas subsidiarias, haciendo negocios a nombre de, afiliadas, matrices, aseguradores y reaseguradores pasados, presentes y futuros, y planes de beneficios para empleados de cualquier naturaleza patrocinados por la compañía, sucesores y predecesores en intereses, socios, inversionistas, accionistas, administradores, empresas matrices, subsidiarias, afiliadas, divisiones, empresas conjuntas, funcionarios, directores, accionistas, empleados exentos, agentes, directores, herederos, representantes, contadores, auditores, consultores, abogados, administradores, fiduciarios, fideicomisarios, agentes y cualquier individuo o entidad que podría ser responsable de cualquiera de las Reclamaciones Liberadas.

### **Opción 2: *Optar por No Participar en el Acuerdo***

Para optar por no participar en el Acuerdo, el Miembro del Grupo debe enviar oportunamente una solicitud de exclusión voluntaria por correo al Administrador del Acuerdo antes de la Fecha Límite de Respuesta. La solicitud de exclusión voluntaria debe indicar el nombre del Miembro del Grupo, los últimos cuatro (4) dígitos de su Número de Seguro Social, la firma y cualquier declaración que respalde la propuesta de que usted no desea participar en el acuerdo, o la siguiente declaración: “Por

**¿Preguntas? Comuníquese con el Administrador del Acuerdo sin costo al (800) 355-0700**

favor, exclúyanme del Grupo del Acuerdo en el caso *Camacho-Gaxiola v. Supreme Almonds of California, Inc., et al.*” Incluya su firma, fecha y envíe su solicitud de exclusión por escrito por correo a la dirección que aparece a continuación.

Apex Class Action, LLC  
P.O. Box 54668  
Irvine, CA 92619

Su solicitud de exclusión por escrito debe enviarse por correo al Administrador a más tardar el 22 de julio de 2024.

El acuerdo propuesto incluye el acuerdo de las Reclamaciones PAGA Liberadas. Un empleado no puede solicitar la exclusión del acuerdo de una reclamación PAGA. Por lo tanto, si el Tribunal aprueba el acuerdo, incluso si usted solicita la exclusión del acuerdo, si es un Empleado Agraviado, seguirá recibiendo su Pago PAGA Individual y se considerará que ha liberado las Reclamaciones PAGA Liberadas. Una solicitud de exclusión conservará su derecho, si lo hubiera, de presentar individualmente únicamente las Reclamaciones Colectivas Liberadas.

### **Opción 3: *Presentar una Objeción al Acuerdo***

Si desea oponerse al Acuerdo, puede presentar una objeción por escrito por correo, indicando por qué se opone al Acuerdo. Su objeción por escrito debe proporcionar su nombre, dirección, los últimos cuatro (4) dígitos de su Número de Seguro Social, su firma, una declaración de si planea comparecer en la Audiencia de Aprobación Final y una declaración de los motivos, junto con cualquier autoridad legal, si la hubiera, por qué cree que el Tribunal no debería aprobar el Acuerdo. Su objeción por escrito debe enviarse por correo al Administrador a más tardar el 22 de julio de 2024. Tenga en cuenta que no puede oponerse al Acuerdo y al mismo tiempo excluirse del mismo. Si se excluye, su objeción será anulada. Si el Tribunal anula su objeción, usted quedará obligado por el Acuerdo y recibirá su Parte del Acuerdo.

Incluso si no presenta una objeción por escrito, puede presentarse en la Audiencia de Aprobación Final y presentar una objeción verbal ante el Tribunal.

### **Audiencia de Aprobación Final**

Usted podrá, si lo desea, presentarse a la Audiencia de Aprobación Final programada para el día 26 de septiembre de 2024, a las 8:30 a.m. en el Departamento 17 del Tribunal Superior del Condado de Kern, ubicado en 1415 Truxtun Avenue, Bakersfield 93301, y objetar verbalmente el Acuerdo, discutir sus objeciones por escrito con el Tribunal y las Partes, o comentar sobre el Acuerdo por su propia cuenta. Usted puede asistir a esta audiencia virtualmente por audio o video en <https://www.kern.courts.ca.gov/online-services/remote-court-hearings/remote-hearing-information>. También puede contratar a un abogado para que lo represente en la Audiencia a su propio costo.

### **Resumen de los Términos del Acuerdo**

La Demandante y los Demandados han acordado llegar a un acuerdo en este caso en nombre de ellos mismos, de los Miembros del Grupo y de los Empleados Agraviados por un Monto Bruto del Acuerdo de \$1,460,000.00, a menos que se incremente de conformidad con el acuerdo de conciliación. El Acuerdo Bruto incluye: (1) Costos Administrativos de hasta \$11,500.00 (2) un Pago por Servicios del Representante del Grupo de hasta \$7,500.00 para Mirna Camacho-Gaxiola por su tiempo y esfuerzo en llevar a cabo este caso; (3) hasta el 35% del Monto Bruto del Acuerdo en honorarios de abogados que, a menos que se incrementen conforme al Acuerdo de Conciliación, asciende a \$511,000.00; (4) hasta \$25,000.00 en costos de litigio para los Abogados del Grupo, según las pruebas; (5) pago asignado a sanciones PAGA por un monto de \$40,000.00 del Monto Bruto del Acuerdo para sanciones PAGA. De Conformidad con PAGA, el setenta y cinco por ciento (75%) del monto asignado a PAGA, o \$30,000.00, se pagará a la LWDA y el veinticinco por ciento (25%), o \$10,000.00, se distribuirá a los Empleados Agraviados. Después de deducir estas sumas, aproximadamente \$865,000.00 estarán disponibles para su distribución a los Miembros del Grupo (“Monto Neto del Acuerdo”).

Los Demandados declaran que no hubo más de 45,600 Semanas Laborales durante el Período del Grupo, hasta el 23 de mayo de 2023. En caso de que el número de Semanas Laborales aumente en más del 10% o 4,560 Semanas Laborales durante el Período del Grupo, entonces se aumentará el Monto Bruto del Acuerdo proporcionalmente por las Semanas Laborales en el Período del Grupo en exceso de 50,160 Semanas Laborales multiplicadas por el Valor de la Semana Laboral, o el Período del Grupo terminará en una fecha anterior como se establece a continuación. El Valor de la Semana Laboral se calculará dividiendo el Monto Bruto del Acuerdo originalmente acordado (\$1,460,000.00) por 45,600 Semanas Laborales. Las Partes acuerdan que el Valor de la Semana Laboral asciende y el acuerdo asciende a \$32.02 por Semana Laboral (\$1,460,000.00 / 45,600 Semanas

**¿Preguntas? Comuníquese con el Administrador del Acuerdo sin costo al (800) 355-0700**



Laborales). Por lo tanto, por ejemplo, si los Miembros del Grupo trabajaron 50,200 semanas laborales en el Período del Grupo, entonces el Monto Bruto del Acuerdo se incrementará en \$1,280.80 (50,200 Semanas Laborales - 50,160 Semanas Laborales) por \$32.02 por semana laboral). Alternativamente, en caso de que el número de Semanas Laborales durante el Período del Grupo exceda 50,160, en lugar de aumentar el Monto Bruto del Acuerdo, los Demandados tienen la opción de ajustar la fecha de finalización del Período del Grupo para tener una fecha de finalización más temprana a su discreción para limitar la cantidad de Semanas Laborales cubiertas a 50,160 (110% de 45,600 Semanas Laborales). Los Demandados deberán notificar a los Abogados del Grupo sobre su elección a más tardar siete (7) días calendario después de recibir información suficiente del Administrador del Acuerdo con respecto al número total de Semanas Laborales durante el Período del Grupo.

### **Distribución a los Miembros del Grupo**

Los Miembros del Grupo que no opten por no participar recibirán un pago prorrateado del Monto Neto del Acuerdo en función del número de semanas trabajadas por los Miembros del Grupo como empleados no exentos para los Demandados en California durante el Período del Grupo (“Semanas Laborales Elegibles”). Específicamente, los pagos de los Miembros del Grupo se calcularán dividiendo el número de Semanas Laborales Elegibles atribuidas al Miembro del Grupo entre todas las Semanas Laborales Elegibles atribuidas a los Miembros del Grupo del Acuerdo, multiplicado por el monto neto del acuerdo. Dicho de otra manera, la fórmula para un Miembro del Grupo es: (Semanas Laborales Elegibles del Individuo ÷ en Total de Semanas Laborales Elegibles del Grupo del Acuerdo) por Monto Neto del Acuerdo. Además, las personas que fueron empleadas por los Demandados entre el 7 de marzo de 2021 y el final del Período del Grupo (es decir, Empleados Agraviados) recibirán una parte prorrateada de los \$10,000.00 asignados como sanciones PAGA, ya sea que opten por participar o no, según el número de semanas laborales trabajadas por cada Empleado Agraviado durante el Período PAGA.

### **¿Cuál es mi porción estimada del Acuerdo?**

Los registros de los Demandados indican que usted trabajó «Class\_Weeks» Semanas Laborales como empleado no exento en California durante el Período del Grupo y «PAGA\_Weeks» Semanas laborales durante el Período PAGA. Según estos registros, su pago estimado como Miembro del Grupo sería de \$«Est\_Class\_PMT» y su pago estimado como Empleado Agraviado sería de \$«Est\_PAGA\_PMT».

### **Informes de Impuestos**

Los Pagos a los Miembros del Grupo como los Pagos de PAGA se designarán como sanciones. Todos los demás pagos a los Miembros del Grupo del Monto Neto del Acuerdo se designarán 20% como salarios y 80% como multas e intereses. El Administrador del Acuerdo será responsable de emitir un formulario W-2 a cada Miembro del Grupo por el monto que cada uno recibe por “salarios” impagos y cualquier Formulario 1099 del IRS requerido por ley. Este aviso no pretende brindar asesoramiento legal o fiscal sobre su porción del Acuerdo.

Su cheque tendrá una validez de 180 días después de su emisión. Para cualquier Miembro del Grupo cuyo cheque de pago Colectivo Individual o cheque de Pago PAGA Individual no se cobre y se cancele después de la fecha de nulidad, el Administrador transmitirá los fondos representados por dichos cheques al Fondo de Propiedad No Reclamada del Contralor de California a nombre del Miembro del Grupo, por lo que no quedará ningún “residuo impago” sujeto a los requisitos del Código de Procedimiento Civil de California, Sección 384, subd (b).

### **Información Adicional**

Este Aviso de Acuerdo de Demanda Colectiva es solo un resumen de este caso y del Acuerdo. Para obtener una declaración más detallada de los asuntos involucrados en este caso y del Acuerdo, usted puede llamar al Administrador del Acuerdo al (800) 355-0700 o a los Abogados del Grupo, cuya información aparece a continuación:

#### **BIBIYAN LAW GROUP, P.C.**

David D. Bibiyan (SBN 287811)

[david@tomorrowlaw.com](mailto:david@tomorrowlaw.com)

Vedang J. Patel (SBN 328647)

[vedang@tomorrowlaw.com](mailto:vedang@tomorrowlaw.com)

Brandon Chang (SBN 316197)

[brandon@tomorrowlaw.com](mailto:brandon@tomorrowlaw.com)

8484 Wilshire Boulevard, Suite 500

Beverly Hills, California 90211

**¿Preguntas? Comuníquese con el Administrador del Acuerdo sin costo al (800) 355-0700**



Tel: (310) 438-5555; Fax: (310) 300-1705

Usted también puede visitar el sitio web del Administrador del Acuerdo en [www.apexclassaction.com/supremealmonds](http://www.apexclassaction.com/supremealmonds) para obtener acceso a documentos clave en este caso, incluido el Acuerdo de Conciliación, la Orden que Otorga la Aprobación Preliminar de este Acuerdo, la Orden que Otorga la Aprobación Final de este Acuerdo y la Sentencia Final.

Usted también puede consultar los informes, el Acuerdo de Conciliación y otros documentos presentados en este caso, que pueden inspeccionarse en el Departamento 17 del Tribunal Superior del Condado de Kern ubicado en 1215 Truxtun Ave Bakersfield, CA 93301, durante el horario comercial habitual del Tribunal. También puede obtener estos documentos a través del sitio web del Tribunal en <https://odyprodportal.kern.courts.ca.gov/portalprod>.

Todas las consultas de los Miembros del Grupo con respecto a este Aviso de Acuerdo de Demanda Colectiva y/o el Acuerdo deben dirigirse al Administrador del Acuerdo.

**POR FAVOR NO SE CONTACTE CON EL SECRETARIO DEL TRIBUNAL, EL JUEZ,  
LOS DEMANDADOS O LOS ABOGADOS DE LOS DEMANDADOS CON PREGUNTAS.**