

Ramirez Guerrero v. George L. Throop Co.  
c/o Apex Class Action LLC  
PO Box 54668  
Irvine, CA 92619

«Intelligent\_Mail\_barcode\_»

Apex ID: «Apex\_ID» «Tray\_PC» <<  
«Full\_Name»  
«Address\_1»  
«City», «State» «Zip»

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

*Ramirez Guerrero v. George L. Throop Co., Los Angeles Superior Court Case No. 24AHCV00006*

***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 PAGA and class action lawsuit (“Action”) filed against George L. Throop Company (“Defendant”) for alleged wage and hour violations. The Action was filed by a former employee of Defendant, Margarito Ramirez Guerrero (“Plaintiff”) and seeks payment of wages for a class of employees (“Class Members”) who worked for Defendant during the Class Period (April 5, 2022 to March 9, 2026); and penalties under the California Private Attorney General Act (“PAGA”) for all employees who worked for Defendant during the PAGA Period (October 25, 2022 to March 9, 2026) (“Aggrieved Employees”).

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

Based on Defendant’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 Defendant’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 Defendant’s records showing that **you worked «Class\_Weeks» Workweeks** during the Class Period and **you worked «PAGA\_Periods» Pay Periods** during the PAGA Period. If you believe that you worked more workweeks 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 Defendant to make payments under the Settlement and requires Class Members and Aggrieved Employees to give up their rights to assert certain claims against Defendant.

If you worked for Defendant during the Class Period and/or the PAGA Period, you have 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 Defendant.
- (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 Defendant, 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.

**Defendant 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**

<b>You Don’t Have to Do Anything to Participate in the Settlement</b>	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 Defendant that are covered by this Settlement (Released Claims).
---	--

<p><b>You Can Opt-out of the Class Settlement but not the PAGA Settlement</b></p> <p><b>The Opt-out Deadline is not later than May 22, 2026</b></p>	<p>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.</p> <p>You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement. Defendant must pay Individual PAGA Payments to all Aggrieved Employees and the Aggrieved Employees must give up their rights to pursue Released Claims (defined below).</p>
<p><b>Participating Class Members Can Object to the Class Settlement but not the PAGA Settlement</b></p> <p><b>Written Objections Must be Submitted by May 22, 2026</b></p>	<p>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.</p>
<p><b>You Can Participate in the July 1, 2026, Final Approval Hearing</b></p>	<p>The Court's Final Approval Hearing is scheduled to take place on July 1, 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.</p>
<p><b>You Can Challenge the Calculation of Your Workweeks/Pay Periods</b></p> <p><b>Written Challenges Must be Submitted by May 22, 2026</b></p>	<p>The amount of your Individual Class Payment and PAGA Payment (if any) depends 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 Workweeks and number of PAGA Period Pay Periods you worked according to Defendant's records is stated on the first page of this Notice. If you disagree with either of these numbers, you must challenge it by May 22, 2026. See Section 4 of this Notice.</p>

### 1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiff is a former employee of Defendant. The Action accuses Defendant of violating California labor laws for failure to pay overtime wages; failure to pay minimum wages; failure to provide meal periods in violation of Labor Code sections 226.7 and 512; failure to keep accurate and provide itemized wage statements in violation of Labor Code section 226 and the I.W.C wage orders; failure to timely pay earned wages in violation of Labor Code sections 204 and 210; failure to pay waiting time penalties in violation of Labor Code sections 201, 202, and 203; failure to provide rest periods in violation of Labor Code section 226.7 and the I.W.C wage orders; failure to reimburse business expenses in violation of Labor Code section 2800 and 2802; failure to pay reporting time pay in violation of I.W.C wage orders; failure to pay split shift wages in violation of I.W.C wage orders; failure to provide notice of paid sick time and accrual in violation of Labor Code section 246; unlawful business practices in violation of Bus. & Prof. Code section 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"). Plaintiff is represented by attorneys in the Action: Haig B. Kazandjian and Cathy Gonzalez of Haig B. Kazanjian Lawyers, APC ("Class Counsel").

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

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

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

Plaintiff and Class Counsel strongly believe the Settlement is a good deal for you because they believe that: (1) Defendant 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?

1. Defendant Will Pay \$120,000.00 as the Gross Settlement Amount (Gross Settlement). Defendant 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, Defendant 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.

2. Court Approved Deductions from Gross Settlement. At the Final Approval Hearing, Plaintiff and/or Class Counsel will ask the Court to approve the following deductions from the Gross Settlement, the amounts of which will be decided by the Court at the Final Approval Hearing:
  - A. Up to \$48,000.00 (40% of the Gross Settlement) to Class Counsel for attorneys' fees and up to \$10,000.00 for their litigation expenses. To date, Class Counsel has worked and incurred expenses on the Action without payment.
  - B. Up to \$10,000.00 as a Class Representative Award to Plaintiff for filing the Action, working with Class Counsel and representing the Class. The Class Representative Award will be the only monies Plaintiff will receive other than Plaintiff's Individual Class Payment and any Individual PAGA Payment.
  - C. Up to \$4,599.00 to the Administrator for services administering the Settlement.
  - D. Up to \$12,000.00 for PAGA Penalties, allocated 75% to the LWDA PAGA Payment (\$9,000.00) and 25% in Individual PAGA Payments to the Aggrieved Employees based on their PAGA Period Pay Periods (\$3,000.00).

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

3. Net Settlement Distributed to Class Members. After making the above deductions in amounts approved by the Court, the Administrator will distribute the rest of the Gross Settlement (the "Net Settlement") by making Individual Class Payments to Participating Class Members based on their Class Period Workweeks.
4. Taxes Owed on Payments to Class Members. Plaintiff and Defendant are asking the Court to approve an allocation of 10% of each Individual Class Payment to taxable wages ("Wage Portion") and 90% to penalties and interest ("Non-Wage Portion."). The Wage Portion is subject to withholdings and will be reported on IRS W-2 Forms. Defendant will separately pay employer payroll taxes they owe on the Wage Portion. The Individual PAGA Payments are counted as penalties rather than wages for tax purposes. The Administrator will report the Individual PAGA Payments and the Non-Wage Portions of the Individual Class Payments on IRS 1099 Forms.

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

5. Need to Promptly Cash Payment Checks. The front of every check issued for Individual Class Payments and Individual PAGA Payments will show the date when the check expires (the void date). If you don't cash it by the void date, your check will be automatically cancelled, and the monies will be 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.

6. Requests for Exclusion from the Class Settlement (Opt-Outs). You will be treated as a Participating Class Member, participating fully in the Class Settlement, unless you notify the Administrator in writing, not later than May 22, 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 May 22, 2026, Response Deadline. A Request for Exclusion is a letter from a Class Member or his/her/their representative that reasonably communicates the Class Member's election to be excluded from the Settlement and includes the Class Member's name, address and email address or telephone number. To be valid, a Request for Exclusion must be timely faxed, emailed, or postmarked by the Response Deadline. Excluded Class Members (i.e., Non-Participating Class Members) will not receive Individual Class Payments but will preserve their rights to personally pursue wage and hour claims against Defendant.

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

7. The Proposed Settlement Will be Void if the Court Denies Final Approval. It is possible the Court will decline to grant Final Approval of the Settlement or decline to enter a Judgment. It is also possible the Court will enter a Judgment that is reversed on appeal. Plaintiff and Defendant have agreed that, in either case, the Settlement will be void: Defendant will not pay any money and Class Members will not release any claims against Defendant.
8. Administrator. The Court has appointed a neutral company, Apex Class Action LLC, (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, mail and re-mail settlement checks and tax forms, and perform other tasks necessary to administer the Settlement. The Administrator's contact information is contained in Section 9 of this Notice.
9. Release by Participating Class Members. After the Judgment is final and Defendant 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 Defendant 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 (i) all claims that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the Class Period facts stated in the Operative Complaint and ascertained in the

course of the Action including, e.g., failure to pay overtime wages; failure to pay minimum wages; failure to provide meal periods in violation of Labor Code sections 226.7 and 512; failure to keep accurate and provide itemized wage statements in violation of Labor Code section 226 and the I.W.C wage orders; failure to timely pay earned wages in violation of Labor Code sections 204 and 210; failure to pay waiting time penalties in violation of Labor Code sections 201, 202, and 203; failure to provide rest periods in violation of Labor Code section 226.7 and the I.W.C wage orders; failure to reimburse business expenses in violation of Labor Code section 2800 and 2802; failure to pay reporting time pay in violation of I.W.C wage orders; failure to pay split shift wages in violation of I.W.C wage orders; failure to provide notice of paid sick time and accrual in violation of Labor Code section 246; unlawful business practices in violation of Bus. & Prof. Code section 17200 et seq. during the Class Period of April 5, 2022, through the date the Court grants preliminary approval of this Settlement Agreement. 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.

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

All Non-Participating Class Members and Participating Class Members who are 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 PAGA penalties that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the PAGA Period facts stated in the Operative Complaint, and the PAGA Notices and ascertained in the course of the Action including, e.g., failure to pay overtime wages; failure to pay minimum wages; failure to provide meal periods in violation of Labor Code sections 226.7 and 512; failure to keep accurate and provide itemized wage statements in violation of Labor Code section 226 and the I.W.C wage orders; failure to timely pay earned wages in violation of Labor Code sections 204 and 210; failure to pay waiting time penalties in violation of Labor Code sections 201, 202, and 203; failure to provide rest periods in violation of Labor Code section 226.7 and the I.W.C wage orders; failure to reimburse business expenses in violation of Labor Code section 2800 and 2802; failure to pay reporting time pay in violation of I.W.C wage orders; failure to pay split shift wages in violation of I.W.C wage orders; failure to provide notice of paid sick time and accrual in violation of Labor Code section 246; Violation of California Labor Code § 2698, et seq. (California Labor Code Private Attorneys General Act of 2004) during the PAGA Period of October 25, 2022, through the date the Court grants preliminary approval of this Settlement Agreement.

#### **4. HOW WILL THE ADMINISTRATOR CALCULATE MY PAYMENT?**

1. Individual Class Payments. The Administrator will calculate Individual Class Payments by (a) dividing the Net Settlement Amount by the total number of Workweeks worked by all Participating Class Members, and (b) multiplying the result by the number of Workweeks worked by each individual Participating Class Member.
2. Individual PAGA Payments. The Administrator will calculate Individual PAGA Payments by (a) dividing the Gross Settlement Amount by the total number of PAGA 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.
3. Workweek/Pay Period Challenges. The number of Class Workweeks you worked during the Class Period and the number of PAGA Pay Periods you worked during the PAGA Period, as recorded in Defendant's records, are stated on the first page of this Notice. You have until May 22, 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 Defendant's calculation of Workweeks and/or Pay Periods based on Defendant's records as accurate unless you send copies of records containing contrary information. You should send copies rather than originals because the documents will not be returned to you. The Administrator will resolve 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 Defendant's Counsel. The Administrator's decision is final. You can't appeal or otherwise challenge its final decision.

#### **5. HOW WILL I GET PAID?**

1. Participating Class Members. 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.
2. Non-Participating Class Members Who are Aggrieved Employees. 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 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 to be excluded. Be sure to personally

sign your request, identify the Action as *Ramirez Guerrero v. George L. Throop Co.*, Los Angeles Superior Court Case No, 24AHCV00006, 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 not later than May 22, 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 Defendant are asking the Court to approve. Any objection or challenge to the number of Class Workweeks or PAGA Pay Periods must be received by May 22, 2026. Sixteen court days before the 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/georgelthroop](http://www.apexclassaction.com/georgelthroop) or the Court’s website <https://www.lacourt.ca.gov/home>.

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 Awards, may wish to object, for example, that the proposed Settlement is unfair, or that the amount requested by Class Counsel or Plaintiff is too high or too low. The deadline for sending written objections to the Administrator is May 22, 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 case name as *Ramirez Guerrero v. George L. Throop Co.*, Los Angeles Superior Court Case No, 24AHCV00006 and include your name, current address, telephone number, and approximate dates of employment for Defendant and sign the objection. Section 9 of this Notice has the Administrator’s contact information.

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

**8. CAN I ATTEND THE FINAL APPROVAL HEARING?**

You can, but don’t have to, attend the Final Approval Hearing on July 1, 2026 in Department X of the Los Angeles Superior Court, Alhambra Courthouse, located at 150 West Commonwealth, Alhambra, California, 91801. 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 comment 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 <https://my.lacourt.org/laccwelcome/>. 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 <https://apexclassaction.com> 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 Defendant and Plaintiff have promised to do under the proposed Settlement. The easiest way to read the Agreement, the Judgment or any other Settlement documents is to go to Apex Class Action LLC website at [www.apexclassaction.com/georgelthroop](http://www.apexclassaction.com/georgelthroop). 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 <https://www.lacourt.ca.gov/home> and entering the Case Number for the Action, Case No. 24AHCV00006. You can also make an appointment to personally review court documents in the Clerk’s Office at the Alhambra Courthouse by calling 626-293-2100.



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

<p><u>Class Counsel:</u> HAIG B. KAZANDJIAN LAWYERS, APC Haig B. Kazandjian <a href="mailto:haig@hbklawyers.com">haig@hbklawyers.com</a> Cathy Gonzalez <a href="mailto:cathy@hbklawyers.com">cathy@hbklawyers.com</a> Melissa Robinson <a href="mailto:melissa@hbklawyers.com">melissa@hbklawyers.com</a> 801 North Brand Boulevard, Suite 1015 Glendale, California 91203 Telephone: 1-818-696-2306 Facsimile: 1-818-696-2307</p>	<p><u>Settlement Administrator:</u> Apex Class Action LLC <a href="mailto:support@apexclassaction.com">support@apexclassaction.com</a> PO Box 54668, Irvine, CA 92619 Telephone: 1-800-355-0700</p>
---	---

**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 through the California State Controller’s Office at [https://www.sco.ca.gov/upd\\_msg.html](https://www.sco.ca.gov/upd_msg.html) 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 APROBACIÓN FINAL**

*Ramirez Guerrero v. George L. Throop Co., Tribunal Superior de Los Ángeles, Caso No. 24AHCV00006*

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

Es posible que usted sea elegible para recibir un pago de una demanda colectiva y de acción de PAGA (“Acción”) presentada contra George L. Throop Company (“Demandado”) por presuntas violaciones de salarios y horas. La Acción fue interpuesta por el expleado del Demandado, Margarito Ramirez Guerrero (“Demandante”), y busca el pago de salarios para una clase de empleados (“Miembros de Clase”) que trabajaron para el Demandado durante el Período de Clase (del 5 de abril de 2022 al 9 de marzo de 2026); y sanciones bajo la Ley de Acción Privada del Fiscal General (“PAGA”) para todos los empleados que trabajaron para el demandado durante el Período de PAGA (del 25 de octubre de 2022 al 9 de marzo de 2026) (“Empleados Agraviados”).

El Acuerdo propuesto tiene dos partes principales: (1) un Acuerdo Colectivo que exige al Demandado financiar los Pagos Individuales de Clase; y (2) un Acuerdo de PAGA que exige al Demandado financiar los Pagos Individuales de PAGA y pagar sanciones a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de California (“LWDA”).

Según los registros del Demandado y las suposiciones actuales de las Partes, se estima que su Pago Individual de Clase será de \$«Est\_Class\_PMT» (menos retención) y que su Pago Individual de PAGA será de \$«Est\_PAGA\_PMT». Es probable que la cantidad real que reciba varíe y dependa de varios factores. (Si no se indica ninguna cantidad para su Pago Individual de PAGA, según los registros del Demandado, usted no tiene derecho a un Pago Individual de PAGA en virtud del Acuerdo, ya que no trabajó durante el Período de PAGA).

Las estimaciones anteriores se basan en los registros del Demandado que muestran que trabajó «Class\_Weeks» Semanas laborales durante el periodo de clase y trabajó «PAGA\_Periods» Períodos de Pago durante el Período de PAGA. Si cree que trabajó más semanas de las previstas en cualquiera de los dos periodos, puede presentar una impugnación antes de la fecha límite. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

El Tribunal ya ha aprobado preliminarmente el Acuerdo propuesto y este Aviso. El Tribunal aún no ha decidido si otorgar la aprobación definitiva. Sus derechos legales se ven afectados tanto si actúa como si no lo hace. Lea este Aviso detenidamente. Se considerará que usted lo ha leído y comprendido detenidamente. En la Audiencia de Aprobación Final, el Tribunal decidirá si aprueba definitivamente el Acuerdo y qué parte del mismo se pagará al Demandante y a sus abogados (“Abogados de Clase”). El Tribunal también decidirá si dicta una sentencia que obligue al Demandado a realizar pagos en virtud del Acuerdo y que exija a los Miembros de Clase y a los Empleados Agraviados que renuncien a su derecho a presentar ciertas reclamaciones contra el Demandado.

Si usted trabajó para el Demandado durante el Período de Clase y/o el Período de PAGA, tiene dos opciones básicas según el Acuerdo:

- (1) **No haga nada** No es necesario que haga nada para participar en el Acuerdo propuesto y ser elegible para un Pago Individual de Clase y/o un Pago Individual de PAGA. Sin embargo, como Miembro de Clase Participante, renunciará a su derecho a presentar reclamaciones salariales del Período de Clase y de sanciones del Período de PAGA contra el Demandado.
- (2) **Exclusión del Acuerdo Colectivo.** Puede excluirse del Acuerdo Colectivo (optar por no participar) presentando la Solicitud de Exclusión o notificando al Administrador por escrito. Si decide no participar en el Acuerdo, no recibirá un Pago Individual de Clase. Sin embargo, usted conservará su derecho a presentar personalmente reclamaciones salariales por el Período de Clase contra el Demandado y, si usted es un Empleado Agraviado, seguirá teniendo derecho a un Pago Individual de PAGA. No puede optar por no participar en la parte del Acuerdo propuesto relativa a la PAGA.

**El Demandado no tomará represalias contra usted por ninguna acción que usted emprenda respecto del Acuerdo propuesto.**

**RESUMEN DE SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO**

<b>No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo.</b>	Si no hace nada, será un Miembro de Clase Participante, con derecho a un Pago Individual de Clase y a uno de PAGA (si corresponde). A cambio, usted renunciará a su derecho a presentar reclamaciones salariales contra el Demandado que estén cubiertas por este Acuerdo (Reclamaciones Liberadas).
<b>Puede optar por no participar en el Acuerdo Colectivo, pero no en el Acuerdo de PAGA.</b>	Si no desea participar plenamente en el Acuerdo propuesto, puede optar por no participar de la parte Colectiva enviando al Administrador una Solicitud de Exclusión por escrito. Una vez excluido, pasará a ser un Miembro de Clase No Participante y ya no podrá optar al Pago Individual de Clase. Los Miembros de Clase No Participante no podrán oponerse a ninguna parte del Acuerdo propuesto. Véase la Sección 6 de este Aviso.
<b>La fecha límite para optar por no participar es a más tardar el 22 de mayo de 2026</b>	No puede optar por no participar en la parte del Acuerdo propuesto relativa a la PAGA. El Demandado deberá realizar los Pagos Individuales de PAGA a todos los Empleados Agraviados, y éstos deberán renunciar a su derecho a presentar Reclamaciones Liberadas (definidas a continuación).

<p><b>Los Miembros de Clase Participante pueden oponerse al Acuerdo Colectivo, pero no al de PAGA.</b></p> <p><b>Las objeciones por escrito deben presentarse a más tardar el 22 de mayo de 2026.</b></p>	<p>Todos los Miembros de Clase que no opten por no participar (“Miembros de Clase Participante”) pueden oponerse a cualquier aspecto del Acuerdo propuesto. La decisión del Tribunal sobre si aprobar finalmente el Acuerdo incluirá la determinación de cuánto se pagará a los Abogados de Clase y al Demandante que interpusieron la Acción 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 ellos reduce la cantidad total pagada a los Miembros de Clase Participante. Puede oponerse a las cantidades solicitadas si considera que son irrazonables. Véase la Sección 7 de este Aviso.</p>
<p><b>Usted puede participar en la Audiencia de Aprobación Final del 1 de julio de 2026.</b></p>	<p>La Audiencia de Aprobación Final del Tribunal está programada para el 1 de julio de 2026. No es necesario que asista, pero tiene derecho a comparecer (o a contratar a un abogado para que comparezca en su nombre a su propio costo), en persona, por teléfono o mediante la plataforma de comparecencia virtual del Tribunal. Los Miembros de Clase Participante podrán oponerse verbalmente al Acuerdo durante la Audiencia de Aprobación Final. Véase la Sección 8 de este Aviso.</p>
<p><b>Puede impugnar el cálculo de sus Semanas Laborales/Períodos de Pago.</b></p> <p><b>Las impugnaciones por escrito deben presentarse a más tardar el 22 de mayo de 2026.</b></p>	<p>El monto de su Pago Individual de Clase y Pago de PAGA (si corresponde) depende de cuántas Semanas Laborales trabajó al menos un día durante el Período de Clase y de cuántos Períodos de Pago trabajó al menos un día durante el Período de PAGA, respectivamente. El número de Semanas Laborales de Clase y el de Períodos de Pago del Período de PAGA que trabajó, según los registros del Demandado, 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 22 de mayo de 2026. Véase la Sección 4 de este Aviso.</p>

### 1. ¿DE QUÉ TRATA LA ACCIÓN?

El Demandante es un empleado del Demandado. La Acción acusa al Demandado de violar las leyes laborales de California por no pagar salarios por horas extras; no pagar salarios mínimos; no proporcionar períodos de comida en violación de las secciones 226.7 y 512 del Código Laboral; no mantener y proporcionar talones de pago detallados y precisos en violación de la sección 226 del Código Laboral y las órdenes salariales de la CBI; no pagar a tiempo los salarios ganados en violación de las secciones 204 y 210 del Código Laboral; no pagar penalizaciones por tiempo de espera en violación de las secciones 201, 202 y 203 del Código Laboral; no proporcionar períodos de descanso en violación de la sección 226.7 del Código Laboral y las órdenes salariales de la CBI; no reembolsar gastos comerciales en violación de las secciones 2800 y 2802 del Código Laboral; no pagar el pago por tiempo de presentación en violación de las órdenes salariales de la CBI; no pagar salarios por turnos divididos en violación de las órdenes salariales de la CBI; no proporcionar aviso de tiempo de enfermedad pagado y acumulación en violación de la sección 246 del Código Laboral; prácticas comerciales ilegales en violación del Código de Negocios y Profesiones, sección 17200 y siguientes.

Con base en las mismas alegaciones, el Demandante también ha presentado una reclamación por sanciones civiles bajo la Ley de Acción Privada del Fiscal General (Código Laboral §§ 2698 y siguientes) (“PAGA”). El Demandante está representado por los abogados: Haig B. Kazandjian y Cathy Gonzalez de Haig B. Kazanjian Lawyers, APC (“Abogados de Clase”).

El Demandado niega rotundamente haber violado ninguna ley ni haber dejado de pagar salarios, y sostiene que cumplió con todas las leyes aplicables.

### 2. ¿QUÉ SIGNIFICA QUE LA ACCIÓN SE HAYA CONCILIADO?

Hasta el momento, el Tribunal no ha determinado si el Demandado o el Demandante posee los méritos. Mientras tanto, el Demandante y el Demandado contrataron a un mediador neutral y con experiencia para intentar resolver la Acción mediante negociación y poner fin al caso por acuerdo (conciliación), en lugar de continuar con el costoso y prolongado proceso de litigio. Las negociaciones fueron un éxito. Al firmar un extenso acuerdo de conciliación por escrito (“Acuerdo”) y acordar solicitar conjuntamente al Tribunal que dicte sentencia para poner fin a la Acción y hacer cumplir el Acuerdo, el Demandante y el Demandado han negociado una propuesta de Acuerdo, sujeta a la aprobación final del Tribunal. Ambas partes coinciden en que el Acuerdo propuesto es una solución de compromiso para las reclamaciones en disputa. Al conciliar, el Demandado no admite ninguna infracción ni reconoce la validez de ninguna de las reclamaciones.

El Demandante y los Abogados de Clase creen firmemente que el Acuerdo es un buen trato para usted porque consideran que: (1) el Demandado ha accedido a pagar una cantidad justa, razonable y adecuada, considerando la solidez de las reclamaciones y los riesgos e incertidumbres de un litigio prolongado; y (2) el Acuerdo es en el mejor interés de los Miembros de Clase y los Empleados Agraviados. El Tribunal aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto por considerarlo 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?

1. El Demandado pagará \$120,000.00 como Monto Total del Acuerdo (Acuerdo Total) El Demandado ha accedido a depositar este monto o en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. El Administrador utilizará el Acuerdo Total para realizar los Pagos Individuales de Clase, los Pagos Individuales de PAGA, el Pago por Servicio 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 Laboral de California (“LWDA”). Si el Tribunal otorga la Aprobación Final, el Demandado deberá abonar el Acuerdo Total en un plazo no superior a 14 días a partir de la fecha en que la Sentencia dictada por el Tribunal sea definitiva. La Sentencia será definitiva en la fecha en que el Tribunal la dicte, o en una fecha posterior si los Miembros de Clase Participante se oponen al

Acuerdo propuesto o se apela.

2. Deducciones aprobadas por el Tribunal sobre el Acuerdo Total. En la Audiencia de Aprobación Final, el Demandante y/o los Abogados de la Clase solicitarán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones del Acuerdo Total, cuyos montos serán decididos por el Tribunal en dicha audiencia:
  - A. Hasta \$48,000.00 (40% del Acuerdo Total) para los Abogados de Clase en concepto de honorarios y hasta \$10,000.00 para sus gastos de litigio. Hasta la fecha, estos han trabajado e incurrido en gastos relacionados con la Acción sin recibir remuneración alguna.
  - B. Hasta \$10,000.00 como Incentivo para el Representante de Clase, otorgado al Demandante por presentar la Acción, trabajar con los Abogados de Clase y representar a la Clase. El Incentivo para el Representante de Clase será el único pago que el Demandante recibirá aparte del Pago Individual de Clase y de cualquier Pago de PAGA.
  - C. Hasta \$4,599.00 para el Administrador por los servicios de administración.
  - D. Hasta \$12,000.00 para Sanciones de PAGA, asignados en un 75% al pago de PAGA de LWDA (\$9,000.00) y en un 25% a Pagos Individuales de PAGA a los Empleados Agraviados según sus Períodos de Pago de PAGA (\$3,000.00).

Los Miembros de Clase Participante tienen derecho a oponerse a cualquiera de estas deducciones. El Tribunal tendrá en cuenta todas las objeciones.

3. Acuerdo Neto distribuido a los Miembros de Clase Tras realizar las deducciones anteriores en las cantidades aprobadas por el Tribunal, el Administrador distribuirá el resto del Acuerdo Total (“Acuerdo Neto”) mediante Pagos Individuales de Clase a los Miembros de Clase Participante en función de sus Semanas Laborales durante el Período de Clase.
4. Impuestos adeudados sobre los pagos a los Miembros de Clase. El Demandante y el Demandado solicitan al Tribunal que apruebe una asignación del 10% de cada Pago Individual de Clase a salarios imponibles (“Parte Salarial”) y el 90% a sanciones e intereses (“Parte No Salarial”). La Parte Salarial está sujeta a retenciones y se declarará en los formularios W-2 del IRS. El Demandado pagará por separado los impuestos sobre la nómina del empleador que le correspondan sobre la Parte Salarial. Los Pagos Individuales de PAGA se consideran sanciones en lugar de salarios a efectos fiscales. El Administrador informará sobre 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 el Demandado han acordado estas asignaciones, ninguna de las partes le está dando consejo sobre si sus pagos son gravables o cuánto podría deber en impuestos. Usted es responsable del pago de todos los impuestos (incluidas las multas y los intereses por impuestos atrasados) sobre cualquier pago recibido del Acuerdo propuesto. Si tiene alguna pregunta sobre las consecuencias fiscales del Acuerdo propuesto, debe consultar con un asesor fiscal.

5. Necesidad de cobrar los cheques a la brevedad. En el frente de cada cheque emitido para los Pagos Individuales de Clase y los de PAGA se mostrará la fecha de vencimiento (fecha de anulación). Si no lo cobra antes de la fecha de vencimiento, su cheque será cancelado automáticamente y el dinero se depositará en el Fondo de Propiedad No Reclamada del Contralor de California a su nombre.

Si el dinero representado por su cheque se envía a la sección de Propiedad No Reclamada del Contralor, debe consultar las normas del Fondo para obtener instrucciones sobre cómo recuperarlo.

6. Solicitudes de Exclusión del Acuerdo Colectivo (Opt-Outs). Se le considerará un Miembro de Clase Participante, participando plenamente en el Acuerdo Colectivo, a menos que notifique al Administrador por escrito, a más tardar el 22 de mayo de 2026, que desea excluirse. La forma más sencilla de notificar al Administrador es enviar una Solicitud de Exclusión por escrito y firmada a más tardar el 22 de mayo de 2026, Fecha Límite de Respuesta. Una Solicitud de Exclusión es una carta de un Miembro de Clase o de su representante que comunique de manera razonable la decisión del Miembro de Clase de ser excluido del Acuerdo e incluya el nombre, la dirección y el correo electrónico o el número de teléfono del Miembro de Clase. Para que sea válida, esta solicitud debe enviarse por fax, correo electrónico o correo postal con sello, a más tardar, la Fecha Límite de Respuesta. Los Miembros de Clase Excluidos (es decir, los Miembros de Clase No Participante) no recibirán Pagos Individuales de Clase, pero conservarán su derecho a presentar personalmente reclamaciones salariales y de horas contra el Demandado.

No puede optar por no participar en la parte del Acuerdo relativa a la PAGA. Los Miembros de Clase que se excluyan del Acuerdo Colectivo (Miembros de Clase No Participante) seguirán siendo elegibles para los Pagos Individuales de PAGA y deberán renunciar a su derecho a presentar reclamaciones de PAGA contra el Demandado con base en los hechos del Período de PAGA alegados en la Acción.

7. El Acuerdo propuesto quedará sin efecto si el Tribunal deniega su Aprobación Definitiva. Es posible que el Tribunal se niegue a otorgar la Aprobación Final del Acuerdo o a dictar Sentencia. También es posible que el Tribunal dicte una Sentencia que sea revocada en apelación. El Demandante y el Demandado han acordado que, en ambos casos, el Acuerdo será nulo: el Demandado no pagará ninguna cantidad de dinero y los Miembros de Clase no renunciarán a ninguna reclamación contra el Demandado.
8. Administrador. El Tribunal ha designado a una empresa neutral, Apex Class Action LLC (“Administrador”), para que envíe este Aviso, calcule y realice los pagos y tramite las Solicitudes de Exclusión de los Miembros de Clase. El Administrador también decidirá sobre las impugnaciones de los Miembros de Clase respecto a las Semanas Laborales, enviará por correo y reenviará los cheques del acuerdo y los formularios fiscales, y realizará otras tareas necesarias para administrar el mismo. La información de contacto del Administrador se encuentra en la Sección 9 de este Aviso.
9. Liberación por parte de los Miembros de Clase Participante. Una vez que la Sentencia sea definitiva y el Demandado haya financiado íntegramente el Acuerdo Total y haya pagado por separado todos los impuestos sobre la nómina del empleador, los Miembros de Clase Participante no podrán legalmente presentar ninguna de las reclamaciones liberadas en virtud del Acuerdo. Esto significa que,

a menos que usted haya optado por no participar excluyéndose válidamente del Acuerdo Colectivo, no podrá demandar, continuar demandando ni formar parte de ninguna otra demanda contra el Demandado 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, como se alega en la Acción y se resuelve mediante este Acuerdo.

Los Miembros de Clase Participante estarán sujetos a la siguiente liberación:

Todos los Miembros de Clase Participante, en nombre de sí mismos y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, pasados y presentes, liberan a las Partes Exoneradas de (i) todas las reclamaciones que se alegaron, o que razonablemente podrían haberse alegado, con base en los hechos del Período de Clase establecidos en la Denuncia Operativa y determinados en el curso de la Acción, incluyendo, por ejemplo, la falta de pago de salarios por horas extras; la falta de pago de salarios mínimos; la falta de provisión de períodos de comida en violación de las secciones 226.7 y 512 del Código Laboral; la falta de mantener y proporcionar talones de pago detallados y precisos en violación de la sección 226 del Código Laboral y las órdenes salariales de la CBI; la falta de pago oportuno de salarios ganados en violación de las secciones 204 y 210 del Código Laboral; la falta de pago de penalizaciones por tiempo de espera en violación de las secciones 201, 202 y 203 del Código Laboral; la falta de provisión de períodos de descanso en violación de la sección 226.7 del Código Laboral y las órdenes salariales de la CBI; falta de reembolso de gastos comerciales en violación de las secciones 2800 y 2802 del Código Laboral; falta de pago de pago por tiempo de presentación en violación de las órdenes salariales de la CBI; falta de pago de salarios por turno dividido en violación de las órdenes salariales de la CBI; falta de proporcionar aviso de tiempo de enfermedad pagado y acumulación en violación de la sección 246 del Código Laboral; prácticas comerciales ilegales en violación de la sección 17200 y siguientes del Código de Negocios y Profesiones durante el Período de Clase del 5 de abril de 2022, hasta la fecha en que el Tribunal otorgue la aprobación preliminar de este Acuerdo de Conciliación. Salvo lo dispuesto en la Sección 5.3 de este Acuerdo, los Miembros de Clase Participante no renuncian a ninguna otra reclamación, incluidas aquellas por beneficios adquiridos, despido injustificado, violación de la Ley de Empleo Justo y Vivienda, seguro de desempleo, discapacidad, seguridad social, compensación laboral o por hechos ocurridos fuera del Período de Clase.

10. Liberación por parte de los Miembros de Clase No Participante y de los Miembros de Clase Participante que son Empleados Agraviados Una vez que la Sentencia del Tribunal sea definitiva y el Demandado haya pagado el Acuerdo Total (y haya pagado por separado los impuestos sobre la nómina correspondientes al empleador), todos los Empleados Agraviados no podrán presentar reclamaciones de PAGA contra el Demandado, independientemente de si se excluyen o no del Acuerdo. Esto significa que todos los Empleados Agraviados, incluidos aquellos que son Miembros de Clase Participante y aquellos que optan por no participar en el Acuerdo Colectivo, no pueden demandar, continuar demandando ni participar en ninguna otra reclamación de PAGA contra el Demandado o sus entidades relacionadas con base en los hechos del Período de PAGA alegados en la Acción y resueltos por este Acuerdo.

Todos los Miembros de Clase Participante y No Participante que sean Empleados Agraviados se consideran que liberan, en nombre de sí mismos y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios anteriores y actuales, a las Partes Exoneradas de todas las reclamaciones por sanciones de PAGA que se alegaron, o que razonablemente podrían haberse alegado, con base en los hechos del Período de PAGA establecidos en la Denuncia Operativa y los Avisos de PAGA y determinados en el curso de la Acción, incluyendo, por ejemplo, la falta de pago de salarios por horas extras; la falta de pago de salarios mínimos; la falta de provisión de períodos de comida en violación de las secciones 226.7 y 512 del Código Laboral; la falta de mantener y proporcionar talones de pago detallados y precisos en violación de la sección 226 del Código Laboral y las órdenes salariales de la CBI; la falta de pago oportuno de salarios ganados en violación de las secciones 204 y 210 del Código Laboral; la falta de pago de multas por tiempo de espera en violación de las secciones 201, 202 y 203 del Código Laboral; falta de proporcionar períodos de descanso en violación de la sección 226.7 del Código Laboral y las órdenes salariales de la CBI; falta de reembolso de gastos comerciales en violación de las secciones 2800 y 2802 del Código Laboral; falta de pago de pago por tiempo de presentación en violación de las órdenes salariales de la CBI; falta de pago de salarios por turno dividido en violación de las órdenes salariales de la CBI; falta de proporcionar aviso de tiempo de enfermedad pagado y acumulación en violación de la sección 246 del Código Laboral; Violación del Código Laboral de California § 2698 y siguientes (Ley de Acción Privada del Fiscal General) durante el Período de PAGA del 25 de octubre de 2022, hasta la fecha en que el Tribunal otorgue la aprobación preliminar de este Acuerdo de Conciliación.

#### 4. **¿CÓMO CALCULARÁ EL ADMINISTRADOR MI PAGO?**

1. 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 Miembro Participante de Clase.
2. Pagos Individuales de PAGA El Administrador calculará los Pagos Individuales de PAGA (a) dividiendo el Monto Total del Acuerdo 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.
3. Impugnaciones de Semana Laboral/Período de Pago El número de Semanas Laborales de Clase que usted trabajó durante el Período de Clase y el número de Períodos de Pago de PAGA que usted trabajó durante el Período de PAGA, según consta en los registros del Demandado, se indican en la primera página de este Aviso. Tiene a más tardar hasta el 22 de mayo de 2026 para impugnar el número de Semanas Laborales y/o Períodos de Pago que se le han acreditado. Puede presentar su impugnación mediante la firma y el envío de una carta al Administrador por correo postal, correo electrónico o fax. La sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

Para respaldar su impugnación, debe enviar copias de sus talones de pago u otros documentos que acrediten su solvencia. El Administrador aceptará como exacto el cálculo de Semanas Laborales y/o Períodos de Pago del Demandado basado en sus registros, a menos que usted envíe copias de registros que contengan información contraria. Debe enviar copias en lugar de los originales, ya que los documentos no le serán devueltos. El Administrador resolverá las impugnaciones relacionadas con la Semana Laboral y/o el Período de Pago basándose en su presentación y en la información proporcionada por los Abogados de Clase (quienes abogarán en nombre de los Miembros de Clase Participante) y el abogado del Demandado. La decisión del Administrador es definitiva. No se puede apelar ni impugnar de ninguna otra forma su decisión final.

## 5. ¿CÓMO RECIBIRÉ MI PAGO?

1. Miembros de Clase Participante. El Administrador enviará, por correo postal, un cheque único a cada Miembro de Clase Participante (es decir, a cada Miembro de Clase que no opte por no participar), incluidos aquellos que también califiquen como Empleados Agraviados. El cheque único combinará el Pago Individual de Clase y el de PAGA.
2. Miembros de Clase No Participante pero que son Empleados Agraviados. El Administrador enviará, por correo postal, un único cheque de Pago Individual de PAGA a cada Empleado Agraviado que opte por no participar en el Acuerdo Colectivo (es decir, a cada Miembro de Clase No Participante).

**Su cheque se enviará a la misma dirección que figura en este Aviso. Si cambia de domicilio, asegúrese de notificarlo al Administrador lo antes posible. La sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.**

## 6. ¿CÓMO EXCLUIRSE DEL ACUERDO COLECTIVO?

Envíe 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 lo excluirá en función de cualquier escrito en el que se comunique su solicitud de exclusión. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identificar la Acción como: *Ramirez Guerrero v. George L. Throop Co.*, Número de Caso: 24AHCV00006 del Tribunal Superior de Los Ángeles, e incluir su información de identificación (nombre completo, dirección, número de teléfono, fechas aproximadas de empleo y número de Seguro Social para fines de verificación). Usted personalmente debe realizar la solicitud. Si otra persona la realiza por usted, no será válida. **El Administrador debe recibir su solicitud a más tardar el 22 de mayo de 2026; de lo contrario, no será válida.** La sección 9 del Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

## 7. ¿CÓMO OBJETAR AL ACUERDO?

Únicamente los Miembros de Clase No Participante tienen derecho a objetar al Acuerdo. Antes de decidir si presenta una objeción, es posible que desee ver qué solicitan el Demandante y el Demandado al Tribunal para su aprobación. Cualquier objeción o impugnación al número de Semanas Laborales de Clase o Períodos de Pago de PAGA debe recibirse a más tardar el 22 de mayo de 2026 Dieciséis días hábiles antes de la Audiencia de Aprobación Final, los Abogados de Clase y/o el Demandante presentarán ante el Tribunal (1) una Moción de Aprobación Final que incluya, entre otras cosas, las razones por las que el Acuerdo propuesto es justo, y (2) una Moción de Honorarios, Gastos de Litigio e Incentivo por Servicio que indique (i) la cantidad que los Abogados de Clase solicitan para honorarios y gastos de litigio; y (ii) la cantidad que el Demandante solicita como Incentivo por Servicio de Representante de Clase. Si lo solicita razonablemente, los Abogados de Clase (cuya información de contacto se encuentra en la Sección 9 de este Aviso) le enviará copias de estos documentos sin costo alguno. También puede consultarlos en el sitio web del Administrador: [www.apexclassaction.com/georgelthroop](http://www.apexclassaction.com/georgelthroop), o en el del Tribunal: <https://www.lacourt.ca.gov/home>.

Un Miembro de Clase Participante que no esté de acuerdo con algún aspecto del Acuerdo, la Moción de Aprobación Final y/o la Moción de Honorarios, Gastos de Litigio e Incentivos por 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. El plazo para enviar objeciones por escrito al Administrador es más tardar el 22 de mayo de 2026. Asegúrese de indicarle al Administrador a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que respalde su objeción. Asegúrese de identificar el nombre del caso como: *Ramirez Guerrero v. George L. Throop Co.*, Tribunal Superior de Los Ángeles, Número de Caso: 24AHCV00006, e incluya su nombre, dirección actual, número de teléfono y fechas aproximadas de empleo para el Demandado, y firmela. La sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

Como alternativa, un Miembro de Clase Participante puede presentar una objeción (o contratar personalmente a un abogado para que la presente a su propio costo) asistiendo a la Audiencia de Aprobación Final. Usted (o su abogado) debe estar preparado para explicarle al Tribunal a qué se opone, por qué se opone y cuáles son los hechos que respaldan su objeción. Consulte la Sección 8 de este Aviso (inmediatamente más abajo) para obtener detalles específicos 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 1 de julio de 2026 en el Departamento X del Tribunal Superior de Los Ángeles, Palacio de Justicia de Alhambra, ubicado en 150 West Commonwealth, Alhambra, California, 91801. En la audiencia, el juez decidirá si otorga 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 solicitará comentarios de los objetores, de los Abogados de Clase y de los abogados del Demandado antes de tomar una decisión. Puede asistir (o contratar a un abogado para que asista) personal o virtualmente a través de <https://my.lacourt.org/laccwelcome/>. Consulte el sitio web del Tribunal para obtener la información más actualizada.

Es posible que el Tribunal re programe esta audiencia. Debe consultar el sitio web del Administrador: <https://apexclassaction.com> con antelación o ponerse en contacto con los Abogados de Clase para verificar la fecha y la hora de dicha audiencia.

## 9. ¿CÓMO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo detalla todo lo que el Demandado y el Demandante se han comprometido a hacer en virtud del Acuerdo propuesto. La forma más sencilla de leer el Acuerdo, la Sentencia o cualquier otro documento es visitar el sitio web de Apex Class Action LLC en [www.apexclassaction.com/georgelthroop](http://www.apexclassaction.com/georgelthroop). También puede llamar o enviar un correo electrónico a los Abogados de Clase



o al Administrador utilizando la información de contacto que figura a continuación, o consultar el sitio web del Tribunal Superior en <https://www.lacourt.ca.gov/home> e introducir el número de caso de la Acción: 24AHCV00006. También puede concertar una cita para revisar personalmente los documentos judiciales en la Oficina del Secretario del Tribunal de Alhambra llamando al 626-293-2100.

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

<p><u>Abogados de Clase:</u> HAIG B. KAZANDJIAN ABOGADOS, APC Haig B. Kazandjian haig@hbklawyers.com Cathy González cathy@hbklawyers.com Melissa Robinson melissa@hbklawyers.com 801 North Brand Boulevard, Suite 1015 Glendale, California 91203 Teléfono: 1-818-696-2306 Fax: 1-818-696-2307</p>	<p><u>Administrador del Acuerdo:</u> Apex Class Action LLC support@apexclassaction.com PO Box 54668, Irvine, CA 92619 Teléfono: 1-800-355-0700</p>
--	--

**10. ¿Y SI PIERDO MI CHEQUE DEL ACUERDO?**

Si pierde o extravía su cheque antes de cobrarlo, el Administrador lo reemplazará, siempre y cuando lo solicite antes de la fecha de vencimiento que figura en el cheque original. Si su cheque ya no es válido, debe consultar el Fondo de Propiedad No Reclamada a través de la Oficina del Contralor del Estado de California en [https://www.sco.ca.gov/upd\\_msg.html](https://www.sco.ca.gov/upd_msg.html) para obtener instrucciones sobre cómo recuperar los fondos.

**11. ¿Y SI CAMBIO MI DIRECCIÓN?**

Para recibir su cheque, debe notificar inmediatamente al Administrador si cambia su dirección por cualquier otro motivo.