

Chavez Martinez, et al. v. Wold Amusements Inc.
c/o Apex Class Action LLC
PO Box 54668
Irvine, CA 92619

«Intelligent_Mail_Barcode»
Apex ID: «Apex_ID» «Tray_PC»
«Full_Name»
«Address1»
«City», «State» «Zip»

«

**SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA
FOR THE COUNTY OF KINGS**

JUAN A CHAVEZ MARTINEZ, TIMEKA THORP, and
CHRISTOPHER COFFEY, individuals on behalf of
themselves, the State of California, as private attorneys
general, and on behalf of all others similarly situated,

Plaintiffs,

v.

WOLD AMUSEMENTS INC., a Delaware Limited
Liability Company; and DOES 1 TO 50,

Defendants.

Case No.: 23CU0364

Notice of Proposed Class Action Settlement

A court authorized this notice. This is not a solicitation from a lawyer.

NOTICE OF PROPOSED CLASS ACTION SETTLEMENT

You may be eligible to receive a settlement payment. Please read this notice carefully.

A proposed class action settlement agreement (the “Settlement”) has been reached between: (1) Plaintiffs Juan A Chavez Martinez, Timeka Thorp, and Christopher Coffey (collectively “Plaintiffs”), individually and in their representative capacity on behalf of a group of prospective class members defined below, and as private attorneys general on behalf of the State of California; and (2) Defendant Wold Amusements Inc. (“Defendant”). The Settlement resolves disputed claims against Defendant arising out of its compensation practices during the period from September 25, 2019, through January 14, 2026 (the “Class Period”) as applied to all individuals who are or were employed by Defendants as non-exempt employees in California during the Class Period (“Class Members”).

The Court has granted preliminary approval of the Settlement and ordered this notice to be sent to you because you may be entitled to money under the Settlement and because the Settlement affects your legal rights.

NO ACTION NEEDS TO BE TAKEN TO RECEIVE MONEY UNDER THE SETTLEMENT: If you are a Class Member (as defined above) and received this notice, you are automatically included in the Settlement and do not need to take any further action to receive a payment. If you accept your settlement amount, you will release the claims described below.

1. DESCRIPTION OF THE LAWSUIT

Plaintiffs, individually and in their representative capacity on behalf of the Class Members, and as private attorneys general on behalf of the State of California, are pursuing a lawsuit against Defendant in the Superior Court of the State of California for the County of Kings in the matter of *Juan A Chavez Martinez, et al. v. Wold Amusements Inc.*, case number 23CU0364 (the “Action”). The Action sought recovery for Defendant’s alleged: (1) failure to pay minimum wage for all hours worked; (2) failure to pay proper overtime wages; (3) failure to provide compliant rest periods and pay missed rest break premiums; (4) failure to provide compliant meal periods and pay missed meal period premiums; (5) failure to maintain accurate employment records; (6) failure to pay timely wages during employment; (7) failure to pay all wages due and owing at separation; (8) failure to reimburse business expenses; (9) failure to provide complete and accurate wage statements; (10) deceptive, fraudulent, or otherwise unlawful business practices based on the foregoing in violation of California’s Unfair Competition Law; and (11) statutory penalties based on the foregoing pursuant to PAGA (Lab. Code, §§ 2698-2699.6).

Defendant denies all liability, denies all allegations in the Action, and has raised various defenses to the claims. Defendant asserts that it fully complied with all applicable wage and hour laws, and contends that civil penalties under PAGA are not warranted. Defendant also denies that the Action is suitable for class certification. Defendant has entered into the Settlement solely for purposes of resolving this dispute to avoid costly, disruptive, and time-consuming litigation and does not admit to any wrongdoing or liability.

The Court has not ruled on the merits in the Action. By approving the Settlement and issuing this notice, the Court is *not* suggesting which side would win or lose the case if it went to trial or whether the claims are suitable for class certification. To avoid the additional expense, inconvenience, and risk of continued litigation, however, Plaintiffs and Defendant (the “Parties”) have concluded that it is in their respective

best interests and the interests of the Class Members to settle the Action on the terms summarized in this notice. The Settlement was reached after Defendant provided extensive information and documents to Plaintiffs' counsel, and after lengthy arms-length non-collusive negotiations between the Parties, including mediation with an experienced and well-respected mediator in California. In these negotiations, both sides recognized the substantial risk of the Court deciding against them at trial and determined that the Settlement was a fair, reasonable, and adequate way to resolve the disputed claims.

Plaintiffs and Plaintiffs' counsel—Jonathan Melmed and Laura Supanich of Melmed Law Group P.C. ("Class Counsel")—support the Settlement. Among the reasons for support are the defenses to liability potentially available to Defendant, the risk of denial of class certification, the inherent risk of trial on the merits, and the delays and uncertainties associated with litigation. Plaintiffs and Class Counsel believe that the settlement described in this notice is fair, adequate, reasonable, and in the best interests of Plaintiffs and the Class Members.

Under the Settlement, the following settlement class will be certified under California law: *all individuals who are or were employed by Defendants as non-exempt employees in California during the Class Period*. The "Class Period" is defined as the period from September 25, 2019, through January 14, 2026. The Settlement provides for a gross settlement amount of \$100,000.00, a share of which is to be distributed to the Class Members based on the pro rata number of weeks worked by the Class Members during the Class Period as a proportion of all weeks worked by all Class Members. In exchange for their share of the settlement amount, all participating Class Members will be deemed to have released Defendant from liability on the terms described in this notice.

On January 14, 2026, the Court preliminarily approved the Settlement and conditionally certified the settlement class. This notice is being sent to you because Defendant's records indicate that you worked for Defendant during the Class Period and that you meet the definition required to be treated as a Class Member.

2. IF YOU ARE STILL EMPLOYED BY DEFENDANT, THIS SETTLEMENT WILL NOT AFFECT YOUR EMPLOYMENT.

California law strictly prohibits retaliation. Further, Defendant is prohibited by law from taking any adverse action against or otherwise target, retaliate, or discriminate against any Class Member because of the Class Member's participation or decision not to participate in the Settlement.

3. TERMS OF THE SETTLEMENT

Defendant has agreed to pay \$111,891.56 (the "Gross Settlement Amount") to resolve the claims in the Action. The Parties agreed to the following payments from the Gross Settlement Amount:

1. **Settlement Administration Costs.** The Court has approved Apex Class Action Administration to act as the "Settlement Administrator," who is sending this notice to you and will perform many other duties relating to the Settlement. Under the Settlement, up to \$15,000.00 will be paid from the Gross Settlement Amount to pay the Settlement Administration Costs.
2. **Attorneys' Fees and Expenses.** Class Counsel have been prosecuting the Action on behalf of the Class Members on a contingency fee basis (that is, without being paid any money to date) and have been paying all litigation costs and expenses. To date, the Parties have aggressively litigated many aspects of the case including investigation, settlement efforts, and a full-day mediation session. The Court will determine the actual amount awarded to Class Counsel as attorneys' fees, which will be paid from the Gross Settlement Amount. Class Members are not personally responsible for any of Class Counsel's attorneys' fees or expenses. Class Counsel will ask for fees of one-third of the Gross Settlement Amount (i.e., \$33,333.33) as reasonable compensation for the work Class Counsel performed and will continue to perform in the Action. Class Counsel also will ask for reimbursement of up to \$10,000.00 for the costs Class Counsel incurred in connection with the Action.
3. **Service Payment to Class Representatives.** Class Counsel will ask the Court to provide a service payment to Plaintiffs in the amount of \$5,000.00 for Juan A Chavez Martinez, \$5,000.00 for Timeka Thorp, and \$5,000.00 for Christopher Coffey to compensate them for their efforts on behalf of the Class Members in the Action, including assisting in the investigation and consulting with Class Counsel and providing crucial documents to Class Counsel. Plaintiffs also may receive a share of the Settlement as a Class Member.
4. **PAGA Payment.** The Parties have agreed on a reasonable sum to be paid in settlement of the PAGA claims included in the Action, which is \$10,000.00. The PAGA Payment is to be approved by the Court pursuant to Labor Code section 2699 and is to be distributed as follows: seventy-five percent (75%) (i.e., \$7,500.00) to the LWDA and twenty-five percent (25%) (i.e., \$2,500.00) to the individuals who come within the definition of an "aggrieved employee" for the purposes of the Settlement (i.e., all individuals who are or were employed by Defendants as non-exempt employees in California during the PAGA Period). The "PAGA Period" is defined for these purposes to mean the period from September 22, 2022, through January 14, 2026.

After deducting the amounts above, the balance of the settlement amount will form the "Net Settlement Amount" for distribution to the Class Members.

4. DISTRIBUTION OF THE SETTLEMENT TO THE CLASS MEMBERS

Each eligible Class Member who does not request exclusion from the Settlement will be deemed a "Class Participant" and will receive a share from the Net Settlement Amount which will be distributed pro rata based on the proportional number of weeks worked by each Class Member during the Class Period (the "Individual Settlement Amount"). If any Class Member requests exclusion from the Settlement, his or her share will be distributed to the remaining Class Participants.

Twenty percent (20%) of each Individual Settlement Amount will constitute payment in the form of wages (and each Class Participant will be issued an IRS Form W-2 for such payment to him or her), and Eighty percent (80%) of each Individual Settlement Amount will constitute penalties and interest (and each Class Participant will be issued an IRS Form 1099 for such payment to him or her).

Defendant, or its proxies, shall take all usual and customary deductions from the Individual Settlement Amount payments that are distributed as wages, including, but not limited to, state and federal tax withholding, disability premiums, and unemployment insurance premiums. There will be no deduction taken from the interest or penalty distribution—it will, however, be reported on IRS Form 1099 as income. Class Participants are responsible for the proper income tax treatment of their Individual Settlement Amount. The Settlement

Administrator, Defendant and its counsel, and Class Counsel cannot provide tax advice. Accordingly, Class Members should consult with their tax advisors concerning the tax consequences and treatment of payments they receive under the Settlement.

The workweeks you worked for Defendant during the Class Period will be calculated based on Defendant's records. If you feel that you were not credited with the correct number of workweeks worked during the Class Period, you may submit evidence to the Settlement Administrator on or before **August 10, 2026**, with documentation to establish the number of workweeks you claim to have actually worked during the Class Period. **Documentation sent to the Settlement Administrator will not be returned or preserved, so do not send originals.** The Parties and the Settlement Administrator will promptly evaluate the evidence submitted and discuss in good faith how many workweeks should be credited. The Settlement Administrator will make the final decision as to how many weeks are credited and report the outcome to the Class Participant. If you are unsatisfied with the decision, you may submit an objection, which is explained below.

Settlement checks will be mailed to all Class Participants after the Court grants final approval of the Settlement and judgment is entered.

5. THE RELEASE OF CLAIMS

If the Court approves the Settlement, the Court will enter judgment and the Settlement will bind all Class Participants. The Class Participants will then be barred from bringing any "Released Claims" against the "Released Parties" as those terms are defined below.

The "Released Parties" are Defendant and all of Defendant's past, present, and future heirs, successors, assignees, designees, attorneys, shareholders, members, partners, officers, directors, managers, employees, landlords, patrons, customers, employers, principals, affiliates, agents, parent companies, subsidiary companies, affiliated companies, predecessors-in-interest, successors-in-interest, spouses, children, insurers (and those insurers' employees and agents), reinsurers (and those reinsurers' employees and agents), and all other affiliated entities and persons.

The "Released Claims" are those claims arising out of or related to the allegations set forth in the operative complaint and/or PAGA notice to the California Labor and Workforce Development Agency that arose during the Class Period and/or PAGA Period, including claims for: **(1)** failure to pay minimum wage for all hours worked in violation of Labor Code sections 1194 and 1194.2, and the applicable IWC Wage Order(s); **(2)** failure to pay proper overtime wages in violation of Labor Code sections 510, 1197, and 1198, and the applicable IWC Wage Order(s); **(3)** failure to provide compliant rest periods and pay missed rest break premiums in violation of Labor Code section 226.7 and the applicable IWC Wage Order(s); **(4)** failure to provide compliant meal periods and pay missed meal period premiums in violation of Labor Code sections 226.7 and 512, and the applicable IWC Wage Order(s); **(5)** failure to maintain accurate employment records in violation of Labor Code section 1174; **(6)** failure to pay timely wages during employment in violation of Labor Code sections 204, 210; **(7)** failure to pay all wages due and owing at separation in violation of Labor Code sections 201, 202, and 203; **(8)** failure to provide complete and accurate wage statements in violation of Labor Code sections 226 and 226.3; **(9)** failure to pay sick leave in violation of Labor Code section 246; **(10)** deceptive, fraudulent, or otherwise unlawful business practices based on the foregoing in violation of California's Unfair Competition Law (Bus. & Prof. Code, §§ 17200–17210); **(11)** statutory penalties based on the foregoing pursuant to PAGA (Lab. Code, §§ 2698-2699.6); and **(12)** all claims for liquidated damages, penalties, interest, fees, costs based on the foregoing. No other claims are released other than those claims specifically plead in the operative complaint in the Action.

The Settlement does *not* release Defendant or any person, party, or entity from claims, if any, by Class Members for workers compensation, unemployment, or disability benefits of any nature. Nor does it release any claims, actions, or causes of action which may be possessed by Class Members under state or federal discrimination statutes, including, without limitation, the California Fair Employment and Housing Act (Gov. Code, §§ 12900–12996); the Unruh Civil Rights Act (Civ. Code, § 51); the California Constitution; Title VII of the Civil Rights Act of 1964 (42 U.S.C. § 2000, et seq.); the Americans with Disabilities Act (42 U.S.C. § 12101, et seq.); the Employee Retirement Income Security Act of 1974 (29 U.S.C. § 1001 et seq.); and all of their implementing regulations and interpretive guidelines.

"PAGA Released Claims" means any and all claims, rights, demands, liabilities and causes of actions that are alleged or reasonably could have been alleged against Released Parties based on the facts and claims asserted for civil penalties that were brought under the Private Attorneys General Act, Labor Code §§ 2698 *et seq.*, contained in the operative complaint during employment in a non-exempt position for Defendant in California during the PAGA Period, including Labor Code §§ 201, 202, 203, 204, 210, 226, 226.3, 226.7, 246, 256, 510, 512, 1174, 1174.5, 1185, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 1198.5, 1199. No Aggrieved Employee may opt out of the PAGA portion of the Settlement. The Released PAGA Claims includes released claims for penalties, costs, and attorney's fees that could have been premised on the claims, causes of action or legal theories described above or any of the claims, causes of action, or legal theories for relief pleaded in the operative complaint. The release applies regardless of whether the Class Member deposits his/her settlement check

Class Members who do not request exclusion from the Settlement will be deemed to have acknowledged and agreed that their claims for wages and penalties in the Action are disputed, and that the Settlement payments constitute payment of all sums allegedly due to them. Class Members will be deemed to have acknowledged and agreed that California Labor Code section 206.5 is not applicable to the Settlement payments. That section provides in pertinent part as follows:

"An employer shall not require the execution of a release of a claim or right on account of wages due, or to become due, or made as an advance on wages to be earned, unless payment of those wages has been made."

6. YOUR OPTIONS

6.1. DO NOTHING AND RECEIVE YOUR PORTION OF THE SETTLEMENT

If you do nothing, you will be automatically included as a Class Participant in the Settlement and will receive a settlement payment. You do *not* have to take any further action to receive your settlement payment. It is, however, the responsibility of all Class Members to ensure that the Settlement Administrator has your current address on file, or you may not receive important information or a settlement payment. The estimated amount of your settlement payment if you do nothing is included on the attached *Class Action Settlement Share Form*.

6.2. REQUEST EXCLUSION FROM THE CLASS AND THE SETTLEMENT

If you do *not* wish to take part in the class action portion of the Settlement (the "Class Settlement"), you may exclude yourself (i.e., opt out of the Class Settlement) by sending the Settlement Administrator a letter or card postmarked no later than **August 10, 2026**, that

specifically requests exclusion from the Class Settlement in this case. The request for exclusion must include your name, address, telephone number, and signature, and it should state:

“I wish to be excluded from the settlement class in the case of *Juan A Chavez Martinez, et al. v. Wold Amusements Inc.*. I understand that if I ask to be excluded from the settlement class, I will not receive any money from the settlement of this lawsuit and will not be releasing any claims I might have.”

Send the request for exclusion directly to the Settlement Administrator at the following address **by no later than August 10, 2026**:
PO Box 54668, Irvine, CA 92619

Any person who submits a timely request for exclusion from the Class Settlement shall, upon receipt, no longer be a Class Member, shall be barred from participating in the Class Settlement, and shall receive no benefits from the class action portion of the Settlement. If you want confirmation of receipt of your request for exclusion, please send it by United States certified mail, return receipt requested, or contact the Settlement Administrator.

Importantly, Class Members who timely and validly request exclusion from the Class Settlement will *not* be excluded from their share of the PAGA Payment. Requesting exclusion from the Class Settlement applies solely to the Class Members’ entitlement to the class action portion of the Settlement and not their entitlement to the PAGA Payment. If you request exclusion from the Class Settlement you will still be entitled to your share, if any, of the PAGA Payment.

6.3. OBJECT TO THE SETTLEMENT

You have the right to object to the terms of the Settlement if you do not request exclusion. If, however, the Court rejects your objection, you will still be bound by the terms of the Settlement. If you wish to object to the Settlement, or any portion of it, you may file with the Settlement Administrator and the Court a written objection stating your name, address, telephone number, dates of employment with Defendant, the case name and number, each specific reason in support of your objection, and any legal support for each objection. Objections in writing must be mailed to the Settlement Administrator PO Box 54668, Irvine, CA 92619, by no later than **August 10, 2026**, to be considered.

Objections that do not include all required information, or that are not timely submitted, might not be considered by the court.

If you choose to object to the Settlement, you may also appear to speak at the final approval and fairness hearing scheduled for October 30, 2026, at 8:15 a.m. in Department 2 of the Superior Court of the State of California for the County of Kings, located at 1640 Kings County Drive, Hanford, CA 93230. You have the right to appear either in person or through your own attorney at this hearing.

If you object to the Settlement, you will remain a Class Member, and if the Court approves the Settlement, you will receive payment and be bound by the terms of the Settlement in the same way as Class Members who do not object. Any Class Member who does not object in the manner provided above shall have waived any objection to the Settlement, whether by appeal or otherwise.

The Court may, at the time of the final approval and fairness hearing, have certain social distancing requirements or procedures for attendance at hearings. If you wish to object to the Settlement by speaking at the final approval and fairness hearing, you may contact Class Counsel, whose information is provided below, for more information about the Court’s current social distancing procedures. You may also review the Court’s website for the most current information.

7. HOW TO UPDATE OR CHANGE YOUR ADDRESS

If you move after receiving this notice or if it was misaddressed, please contact the Settlement Administrator, Apex Class Action at 1-800-355-0700 or by email at support@apexclassaction.com as soon as possible. **This is important to ensure that future notices and/or the Settlement payment reach you.**

8. NOTICE OF FINAL JUDGMENT IF THE SETTLEMENT IS APPROVED

Within seven (7) days after the Court has held a final and fairness approval hearing and entered a final order approving the Settlement, if it chooses to do so, the Settlement Administrator will post a copy of that order and final judgment on its website at the following website address: www.apexclassaction.com/woldamusementsinc/



9. IF THE SETTLEMENT IS NOT APPROVED

If the Settlement is not approved by the Court, or if any of its conditions are not satisfied, the Settlement may be voided, in which case no money will be paid, and the case will return to litigation. If that happens, there is no assurance: (1) that the class will be certified by the Court; (2) that any decision at trial would be in favor of Class Members; (3) that a trial decision, if any, would be as favorable to the Class Members as the Settlement; or (4) that any favorable trial decision would be upheld if an appeal was filed.

10. QUESTIONS OR COMMENTS

PLEASE DO NOT CALL OR CONTACT THE COURT. If you have any questions about the settlement, you may contact the Settlement Administrator at: 1-800-355-0700 or by e-mail at support@apexclassaction.com. You may also contact Class Counsel at the addresses or phone numbers listed below.

Lawyers Representing Plaintiffs and the Class Members

MELMED LAW GROUP P.C.

Jonathan Melmed

jm@melmedlaw.com

Laura Supanich

lms@melmedlaw.com

1801 Century Park East, Suite 850

Los Angeles, California 90067

Phone: (310) 824-3828

Fax: (310) 862-6851

CLASS ACTION SETTLEMENT SHARE FORM

Juan A Chavez Martinez, et al. v. Wold Amusements Inc.

Case Number 23CU0364

Superior Court of the State of California for the County of Kings

The proposed class action settlement agreement (the “Settlement”) described in the accompanying *Notice of Proposed Class Action Settlement* resolves disputed claims against Defendant Wold Amusements Inc. (“Defendant”) arising out of its compensation practices during the period from September 25, 2019, through January 14, 2026 (the “Class Period”) as applied to all individuals who are or were employed by Defendants as non-exempt employees in California during the Class Period (“Class Members”).

You are receiving this form because you are believed to be a Class Member. **According to Defendant’s records, you worked «Total_Class_Periods» workweeks for Defendant during the Class Period. Accordingly, your share of the Settlement is currently estimated to be \$«Class_PMT»,** which is an estimate of your allocated portion the Net Settlement Amount, as that term is defined in the accompanying *Notice of Proposed Class Action Settlement*. Your estimated share of the Settlement may increase depending on factors such as, but not limited to, the number of Class Members who effectively exclude themselves from the Settlement.

Further, according to Defendant’s records, you worked «Total_PAGA_Periods» pay periods for Defendant during the PAGA Period. Accordingly, your share of the PAGA Settlement is currently estimated to be \$«PAGA_PMT».

You do not need to do anything to receive money under the Settlement.

If you believe the information provided above as to the number of your workweeks is incorrect and wish to dispute it, please contact the Settlement Administrator no later than **August 10, 2026**, at:

PO Box 54668,
Irvine, CA 92619
Tel: 1-800-355-0700
Fax: (949)989-4428

If you dispute the information stated above, the information Defendant provided to the Settlement Administrator will control unless you are able to provide documentation that establishes otherwise. Any disputes, along with supporting documentation, must be postmarked no later than **August 10, 2026**.

Do not send originals; documentation sent to the claims administrator will not be returned or preserved.

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL ESTADO DE CALIFORNIA
PARA EL CONDADO DE KINGS**

JUAN A CHAVEZ MARTINEZ, TIMEKA THORP y
CHRISTOPHER COFFEY,
como personas individuales, en nombre propio, del estado
de California, como fiscales privados generales y en
nombre de otros en situación similar,

Demandantes,

v.

WOLD AMUSEMENTS INC., una sociedad de
responsabilidad limitada de Delaware; e INCLUYENDO 1
AL 50,

Demandados.

Caso No.: 23CU0364

Aviso de Propuesta de Acuerdo de Demanda Colectiva

Un tribunal autorizó este aviso. Esta no es una solicitud de un abogado.

AVISO DE ACUERDO PROPUESTO DE DEMANDA COLECTIVA

Puede tener derecho a recibir un pago de una demanda colectiva. Lea atentamente

Un acuerdo propuesto de demanda colectiva (el “Acuerdo”) ha sido alcanzado entre: (1) los Demandantes Juan A Chavez Martinez, Timeka Thorp y Christopher Coffey (colectivamente los “Demandantes”), individualmente y en su capacidad de representación en nombre de un grupo de posibles miembros de clase definida más adelante, y como fiscales privados generales en nombre del Estado de California; y (2) el Demandado Wold Amusements Inc. (“Demandado”). El Acuerdo concilia las reclamaciones en disputa contra el Demandado que surgen de sus prácticas de compensación durante el periodo del 25 de septiembre de 2019 al 14 de enero de 2026 (el “Periodo de Clase”) como se aplica a todas las personas que fueron o han sido contratadas por el Demandado como empleados no exentos en California durante el Período de Clase (“Miembros de Clase”).

El Tribunal ha otorgado la aprobación preliminar del Acuerdo y ha ordenado que este aviso le sea enviado, ya que puede tener derecho a un pago bajo el Acuerdo y porque este mismo afecta sus derechos legales.

NO NECESITA REALIZAR NINGUNA ACCIÓN PARA RECIBIR UN PAGO CONFORME AL ACUERDO. Si usted es un Miembro de Clase (definido más adelante) y ha recibido este aviso, ha sido incluido automáticamente en el Acuerdo y no necesita realizar ninguna acción para recibir un pago. Si acepta la cantidad del acuerdo, deberá liberar las reclamaciones descritas más adelante.

1. DESCRIPCIÓN DE LA DEMANDA

Los Demandantes, individualmente y en su capacidad representativa en nombre de los Miembros de Clase, como fiscales generales privados en nombre del Estado de California, están llevando a cabo una demanda judicial contra el Demandado ante el Tribunal Superior del Estado de California para el Condado de Kings en el asunto de *Juan A Chavez Martinez, et al. v. Wold Amusements Inc.*, número de caso **23CU0364** (la “Demanda”). La Demanda solicita la recuperación por el supuesto incumplimiento por parte del Demandado, por: (1) no pagar el salario mínimo por todas las horas trabajadas; (2) no pagar las horas extras correspondientes; (3) no proporcionar períodos de descanso conformes con la normativa y pagar las primas por descansos perdidos; (4) no proporcionar períodos de comida conformes con la normativa y pagar las primas por períodos de comida perdidos; (5) no mantener registros de empleo precisos; (6) no pagar los salarios puntualmente durante el empleo; (7) no pagar todos los salarios adeudados y pendientes al finalizar la relación laboral; (8) no reembolsar los gastos de la empresa; (9) no proporcionar recibos de salario completos y precisos; y (10) prácticas comerciales engañosas, fraudulentas o ilegales basadas en lo anterior, en violación de la Ley de Competencia Desleal de California y (11) sanciones estatutarias basadas en lo anterior en virtud de la PAGA (Cód. Lab., §§ 2698-2699.6).

El Demandado niega toda responsabilidad y las alegaciones en la Demanda; también ha levantado defensas a las reclamaciones.

El Demandado afirma que ha cumplido plenamente con todas las leyes sobre salarios y horas aplicables y sostiene que las sanciones civiles bajo la PAGA no están garantizadas. El Demandado también niega que la Demanda sea idónea para una certificación de clase. El Demandado ha ingresado al Acuerdo solamente con el propósito de conciliar esta disputa, para evitar litigios costosos y perjudiciales que requieren mucho tiempo, y no admite ninguna infracción ni responsabilidad.

El Tribunal no ha otorgado mérito a la Demanda. Al aprobar el Acuerdo y emitir este aviso, el Tribunal no sugiere qué lado podría ganar o perder el caso en caso de entrar a juicio, ni si las reclamaciones son adecuadas para una certificación de clase. Para evitar gastos adicionales, inconvenientes y el riesgo de una continuación del litigio, los Demandantes y el Demandado (las “Partes”) han concluido que está en sus respectivos intereses y en los de los Miembros de Clase conciliar la Demanda en los términos resumidos en este aviso. El Acuerdo fue alcanzado luego de que el Demandado proporcionó información extensa y documentación a los abogados del Demandante, y tras la ausencia de colusión entre las Partes, incluida la mediación con un mediador con experiencia y respetado en California. En estas negociaciones, ambas partes determinaron que el Acuerdo fue justo, razonable y adecuado para conciliar las reclamaciones en disputa.

Los Demandantes y sus abogados — Jonathan Melmed y Laura Supanich de Melmed Law Group P.C. (“Abogados de Clase”) — apoyan el Acuerdo. Entre las razones para apoyar están las defensas potencialmente disponibles al Demandado contra la responsabilidad, el riesgo de negación de la certificación de clase, el riesgo inherente al juicio sobre los méritos y los atrasos e incertidumbres asociados con la litigación. Los Demandantes y los Abogados de Clase consideran que el acuerdo descrito en este aviso es justo, adecuado y razonable, y en el mejor interés de los Miembros de Clase.

Bajo el Acuerdo, el siguiente colectivo de acuerdo será certificado conforme a la ley de California: todas las personas que fueron o han sido contratadas por los Demandados como empleados no exentos en California durante el Periodo de Clase. El “Periodo de Clase” se define como el periodo comprendido entre el 25 de septiembre de 2019 y 14 de enero de 2026. El Acuerdo establece un monto total de \$100,000.00, del cual una parte se distribuirá a los Miembros de Clase, según el número prorrateado de semanas trabajadas por cada Miembro de Clase durante el Periodo de Clase, como proporción del total de semanas trabajadas por todos los Miembros de Clase. A cambio de recibir su parte del acuerdo, todos los Miembros de Clase deberán exonerar al Demandado de toda responsabilidad conforme a lo establecido en este aviso.

El 14 de enero de 2026, el Tribunal otorgó la aprobación preliminar del Acuerdo y condicionalmente certificó el acuerdo colectivo. Este aviso se le ha enviado, ya que los registros del Demandado indican que usted trabajó para él durante el Periodo de Clase y que cumple con la definición requerida para ser tratado como Miembro de Clase.

2. SI AÚN TRABAJA PARA EL DEMANDADO, ESTE ACUERDO NO LE AFECTARÁ

La ley de California prohíbe estrictamente la toma de represalias. Por lo tanto, está prohibido, por ley, al Demandado tomar cualquier acción adversa contra, o de otro modo atacar, tomar represalias o discriminar contra cualquiera de los Miembros de Clase por la participación o la decisión de no participar del Acuerdo.

3. TÉRMINOS DEL ACUERDO

El Demandado ha acordado pagar \$111,891.56 (“Monto Total del Acuerdo”) para conciliar las reclamaciones en esta Demanda. Las Partes han acordado los siguientes pagos de dicho monto:

1. **Costos de Administración del Acuerdo.** El Tribunal ha indicado a Apex Class Action Administration para actuar como el “Administrador del Acuerdo”, que envía este aviso y realizará otras tareas relacionadas con el Acuerdo. Bajo el Acuerdo, hasta \$15,000.00 se pagarán de este monto para los Costos de Administración del Acuerdo.
2. **Costos de Abogados.** Los Abogados han estado procesando la Demanda en nombre de los Miembros de Clase con base en la contingencia de precios (es decir, sin haber recibido ningún pago hasta la fecha) y han incurrido en costos y gastos de litigio. Hasta el momento, las Partes han litigado varios aspectos del caso, incluyendo la investigación, los esfuerzos de acuerdo y una sesión de mediación de media jornada. El Tribunal determinará la cantidad actual que se otorgará a los Abogados de Clase, la cual se deducirá del Monto Total del Acuerdo. Los Miembros de Clase no son responsables de ninguno de estos gastos. Estos solicitarán, como gastos, al menos un tercio del Monto Total del Acuerdo (es decir, \$33,333.33) como compensación razonable por su trabajo realizado y por el que continuarán realizando. A la vez, solicitarán hasta \$10,000.00 por los costos incurridos en conexión con la Demanda.
3. **Pago de Servicio a los Representantes de Clase.** Los Abogados de Clase solicitarán al Tribunal que proporcione un pago de servicio a los Demandantes por \$5,000.00 para Juan A Chavez Martinez, \$5,000.00 para Timeka Thorp y \$5,000.00 para Christopher Coffey, a fin de compensar su esfuerzo en nombre de los Miembros de Clase en la Demanda, incluyendo asistir en la investigación, consultar con los Abogados de Clase y proporcionar documentación importante. También recibirán una parte del Acuerdo como Miembros de Clase.
4. **Pago de PAGA.** Las Partes han acordado una suma razonable de pago en conciliación de las reclamaciones de PAGA incluidas en la Demanda, de \$10,000.00. El Pago de PAGA será aprobado por el Tribunal en virtud del Código Laboral, artículo 2699 y deben ser distribuidos así: setenta y cinco por ciento (75%) (es decir, \$7,500.00) a la LWDA y un veinticinco por ciento (25%) (es decir, \$2,500.00) a las personas que cumplan la definición de un “empleado agraviado” para los propósitos del Acuerdo (es decir, todas las personas que fueron o han sido contratadas por el Demandado como empleados no exentos en California durante el Periodo de PAGA). El “Periodo de PAGA” se define como el periodo comprendido entre el 22 de septiembre de 2022 y 14 de enero de 2026.

Luego de deducir las cantidades anteriores, el saldo del acuerdo constituirá el “Monto Neto del Acuerdo” para su distribución entre los Miembros de Clase.

4. DISTRIBUCIÓN DEL ACUERDO ENTRE LOS MIEMBROS DE CLASE

Cada Miembro de Clase elegible que no solicite la exclusión del Acuerdo será considerado un “Participante de Clase” y recibirá una parte del Monto Neto del Acuerdo, el cual será distribuido en una proporción prorrateada al número de semanas trabajadas por cada Miembro de Clase durante el Periodo de Clase (el “Pago Individual del Acuerdo”). Si alguno de estos solicita la exclusión del Acuerdo, su parte será distribuida entre el resto de los Participantes de Clase.

El veinte por ciento (20%) de cada Pago Individual del Acuerdo se constituirá en forma de salarios (y cada Participante de Clase recibirá un Formulario W-2 del IRS por dicho pago), y el ochenta por ciento (80%) de cada Pago Individual del Acuerdo se constituirá en sanciones e intereses (y cada Participante de Clase recibirá un Formulario 1099 por dicho pago).

El Demandado, o sus representantes, debe tomar todas las deducciones usuales y pertenecientes a los pagos del Monto Individual del Acuerdo que se distribuyan como salarios, incluidas, pero no limitadas a, la retención estatal y federal, las primas por discapacidad y las primas del seguro de desempleo. No se aplicará ninguna deducción sobre los intereses o las sanciones distribuidos; sin embargo, deberán ser reportados en el Formulario 1099 del IRS como ingreso. Los Participantes de Clase son responsables del tratamiento fiscal adecuado de su Monto Individual del Acuerdo. El Administrador del Acuerdo, el Demandado y sus abogados no pueden brindarle asesoría fiscal. Por consiguiente, los Miembros de Clase deben consultar con sus consejeros fiscales sobre las consecuencias y el tratamiento fiscal de los pagos que recibirán bajo el Acuerdo.

Las semanas laborales que usted trabajó para el Demandado durante el Periodo de Clase se calcularán con base en los registros del Demandado. Si considera que no se le acreditó el número correcto de semanas laborales durante el Periodo de Clase, puede enviar evidencia al Administrador, a más tardar el **10 de agosto de 2026**, con documentación que permita establecer el número de semanas laborales que usted reclama haber trabajado realmente durante el Periodo de Clase. **La documentación enviada al Administrador del Acuerdo no será devuelta ni conservada, por lo que no envíe documentación original.** Las Partes y el Administrador del Acuerdo evaluarán la evidencia enviada y, de buena voluntad, discutirán cuántas semanas laborales se le deben acreditar. También tomará una decisión final sobre cuántas semanas laborales

deben acreditarse y se reportará el resultado al Participante de Clase. Si no está satisfecho con la decisión, puede presentar una objeción, tal y como se explica más adelante.

Los cheques del Acuerdo serán enviados a todos los Participantes de Clase una vez que el Tribunal otorgue la aprobación final del Acuerdo y se emita la sentencia.

5. LIBERACIÓN DE RECLAMACIONES

Si el Tribunal aprueba el Acuerdo, se dictará sentencia que vinculará a todos los Participantes de Clase. Los Participantes de Clase, entonces, tendrán prohibido presentar cualquiera de las “Reclamaciones Liberadas” contra las “Partes Exoneradas”, según los términos definidos anteriormente.

Las “Partes Exoneradas” es el Demandado y todos sus pasados, presentes y futuros, herederos, sucesores, asignados, designados, abogados, accionistas, miembros, socios, oficiales, directores, jefes, empleados, propietarios, clientes, empleadores, directores, afiliados, agentes, compañías asociadas, compañías subsidiarias, compañías afiliadas, predecesores en interés, sucesores en interés, cónyuges, hijos, aseguradoras (y sus empleados y agentes), reaseguradoras (y sus empleados y agentes) y otras entidades y personas afiliadas.

Las “Reclamaciones Liberadas” son aquellas reclamaciones surgiendo de o relacionadas a las alegaciones establecidas en la denuncia operativa y/o el aviso de PAGA a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza de Trabajo de California que surgió durante el Periodo de Clase y/o el Periodo de PAGA, incluyendo reclamaciones por **(1)** no pagar el salario mínimo por todas las horas trabajadas, en violación del Código Laboral, artículos 1194 y 1194.2 y la(s) Orden(es) Salarial(es) aplicables (*IWC*); **(2)** no pagar las horas extras correspondientes ; en violación del Código Laboral, artículos 510, 1197 y 1198, y la(s) Orden(es) Salarial(es) aplicables (*IWC*); **(3)** no proporcionar períodos de descanso conformes con la normativa y pagar las primas por descansos perdidos en violación del Código Laboral, artículo 226.7 y la(s) Orden(es) Salarial(es) aplicables; **(4)** no proporcionar períodos de comida conformes con la normativa y pagar las primas por períodos de comida perdidos en violación del Código Laboral, artículos 226.7 y 512, y la(s) Orden(es) Salarial(es) aplicables; **(5)** no mantener registros de empleo precisos en violación del Código Laboral, artículo 1174; **(6)** no pagar los salarios puntualmente durante el empleo en violación del Código Laboral, artículos 204, 210; **(7)** no pagar todos los salarios adeudados y pendientes al finalizar la relación laboral en violación del Código Laboral, artículos 201, 202 y 203; **(8)** no proporcionar recibos de salario completos y precisos en violación del Código Laboral, artículos 226 y 226.3; **(9)** impago de licencia por enfermedad en violación al Código Laboral, artículo 246; **(10)** prácticas comerciales engañosas, fraudulentas o ilegales basadas en lo anterior, en violación de la Ley de Competencia Desleal de California (Cód. de Neg. & Prof., §§ 17200–17210); **(11)** sanciones estatutarias basadas en lo anterior en virtud de PAGA (Código Lab., §§ 2698-2699.6); y **(12)** todas las reclamaciones por daños líquidos, sanciones, intereses, precios y costos basadas en lo anterior. Ninguna otra reclamación se libera, salvo aquellas específicamente alegadas en la denuncia operativa de la Demanda. El Acuerdo *no* exonera al Demandado ni a ninguna otra persona, parte o entidad de las reclamaciones, si las hubiera, por los Miembros de Clase para indemnizaciones por accidentes laborales, prestaciones por desempleo o por discapacidad de cualquier naturaleza. Tampoco libera ninguna reclamación, acciones o causas de acción las cuales pueden ser poseídas por los Miembros de Clase bajo estatutos de discriminación estatal o federal, incluyendo, sin limitación, La Ley de Igualdad en el Empleo y la Vivienda de California (Cód. Gob. §§ 12900–12996); la Ley de Derechos Civiles – *en inglés Unruh Civil Rights Act* – (Cód. Civil § 51); la Constitución de California, Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1974 (42 U.S.C. § 2000, y sig.); Acta de Americanos con Incapacidades (*ADA*) (42 U.S.C. § 12101, y sig.); Ley de Garantía de Ingresos por Jubilación del Empleado de 1964 (29 U.S.C. § 1001 y sig.); y todas sus regulaciones de implementación y lineamientos interpretativos

Las “Reclamaciones Liberadas de PAGA” son todas aquellas reclamaciones, demandas, responsabilidades y causas de acción que fueron o pudieron ser alegadas contra las Partes Exoneradas con base en los hechos y las reclamaciones presentadas por sanciones civiles que fueron interpuestas en virtud de la Ley de Acción Privada del Fiscal General, Código Laboral §§ 2698 y sig., contenidas en la denuncia operativa durante la contratación como una posición no exenta para los Demandados en California durante el Periodo de PAGA, incluidos los artículos del Código Laboral: 201, 202, 203, 204, 210, 226, 226.3, 226.7, 246, 256, 510, 512, 1174, 1174.5, 1185, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 1198.5, 1199. Ningún Empleado Agraviado debe excluirse de la parte relativa a la PAGA del Acuerdo. Las Reclamaciones Liberadas de PAGA, incluidas las liberadas por sanciones, costos y honorarios de abogados que pudieron ser presentadas en las reclamaciones, causas de acción o teorías legales descritas anteriormente o en cualquiera de las reclamaciones, causas de acción o teorías legales para el alivio solicitado en la denuncia operativa. Esta liberación aplica independientemente de si el Miembro de Clase deposite su cheque del acuerdo.

Los Miembros de Clase que no soliciten la exclusión del Acuerdo se presumirá que han comprendido y aceptado que sus reclamaciones salariales y por sanciones en la Demanda son disputadas y que los pagos del Acuerdo constituyen el pago de todas las supuestas sumas adeudadas a ellos. Se presumirá que los Miembros de Clase han comprendido y aceptado que, según el Código Laboral de California, artículo 206.5, no se aplica a los pagos del acuerdo. Esa sección proporciona en parte pertinente así:

“Un empleador no debe requerir la ejecución de una liberación de una reclamación o derecho por cuenta de salarios adeudados, o que se conviertan en deuda, o realizados con antelación en los salarios devengados, a menos que ese pago haya sido realizado.”

6. SUS OPCIONES

6.1. NO HAGA NADA Y RECIBA SU PARTE DEL ACUERDO

Si no hace nada, será incluido automáticamente como Participante de Clase en el Acuerdo y recibirá un pago del Acuerdo. *No* necesita realizar ninguna acción para recibir su pago del acuerdo. Es, sin embargo, responsabilidad de todos los Miembros de Clase asegurarse de que el Administrador del Acuerdo tenga su dirección actualizada, de lo contrario, no podrá recibir información importante ni el pago del acuerdo. El importe estimado de su pago del acuerdo, si no hace nada, se incluye en el documento adjunto, *Formulario de la Parte del Acuerdo de Demanda Colectiva*.

6.2. SOLICITUD DE EXCLUSIÓN DE LA CLASE Y DEL ACUERDO

Si *no* desea ser parte del Acuerdo (“el Acuerdo Colectivo”), puede excluirse (es decir, retirarse del Acuerdo Colectivo) enviando una carta o tarjeta al Administrador del Acuerdo, con sello postal, a más tardar el Fecha Límite de Respuesta, en la que solicite específicamente excluirse del Acuerdo Colectivo. La solicitud de exclusión debe incluir su nombre, dirección, teléfono y firma y mencionar:

“Deseo excluirme del acuerdo colectivo en el caso de *Juan A Chavez Martinez, et al. v. Wold Amusements Inc.* Comprendo

que si solicito ser excluido del acuerdo colectivo, no recibiré ningún pago del acuerdo de esta demanda y no presentaré ninguna reclamación que pueda tener.”

Envíe la solicitud de exclusión directamente al Administrador del Acuerdo a la siguiente dirección **a más tardar el 10 de agosto de 2026.**

PO Box 54668, Irvine, CA 92619

Cualquier persona que envíe una solicitud de exclusión del Acuerdo Colectivo dejará de ser Miembro de Clase, se le prohibirá participar del Acuerdo Colectivo y no recibirá ningún beneficio de la parte de la demanda colectiva del Acuerdo. Si necesita confirmación de que su solicitud de exclusión se ha recibido, por favor, envíela por correo certificado de los Estados Unidos, con acuse de recibo, o póngase en contacto con el Administrador del Acuerdo.

Importante: los Miembros de Clase que se excluyan a tiempo y con validez del Acuerdo Colectivo no serán excluidos de su parte del Pago de PAGA. La exclusión del Acuerdo Colectivo únicamente se aplica al derecho de los Miembros de Clase a la parte de la demanda colectiva del Acuerdo y no a su derecho al Pago de PAGA. Si solicita la exclusión del Acuerdo Colectivo, siempre tendrá derecho, si hubiera, a su parte al Pago de PAGA.

6.3. OBJETAR AL ACUERDO

Usted tiene derecho a objetar los términos del Acuerdo si no solicita la exclusión. Sin embargo, si el Tribunal rechaza su objeción, seguirá obligado por los términos del Acuerdo. Si desea oponerse al Acuerdo, o a cualquier parte de este, puede presentar ante el Administrador del Acuerdo y el Tribunal una objeción por escrito en la que indique su nombre, dirección, número de teléfono, fechas de empleo con el Demandado, el nombre y número del caso, cada motivo específico en apoyo de su objeción y cualquier fundamento jurídico para cada objeción. Las Objeciones por escrito deben enviarse al Administrador del Acuerdo al PO Box 54668, Irvine, CA 92619, a más tardar el **10 de agosto de 2026**, para ser consideradas. **Las objeciones que no incluyan toda la información requerida o que no se envíen a tiempo no podrán ser consideradas por el tribunal.**

Si decide objetar al Acuerdo, también puede comparecer para intervenir en la vista final de aprobación y equidad prevista para el 30 de octubre de 2026, a las 8:15 a.m. en el Departamento 2 del Tribunal Superior del Estado de California para el Condado de Kings, ubicado en 1640 Kings County Drive, Hanford, CA 93230. Tiene derecho a comparecer en persona o a través de su propio abogado en dicha audiencia.

Si objeta al Acuerdo, permanecerá como Miembro de Clase, y si el Tribunal aprueba el Acuerdo, recibirá un pago y estará sujeto a los términos del Acuerdo, de la misma manera que un Miembro de Clase que no objete. Cualquier Miembro de Clase que no objete de la manera establecida anteriormente habrá renunciado a cualquier objeción al Acuerdo, ya sea mediante apelación o de otro modo.

El Tribunal podrá, en el momento de la aprobación definitiva y de la audiencia de equidad, establecer ciertos requisitos de distanciamiento social o procedimientos para la asistencia a las audiencias. Si desea objetar al Acuerdo al hablar en la audiencia de aprobación final y equidad, puede contactar a los Abogados de Clase, cuya información se brinda más adelante, para obtener más detalles sobre los requisitos de distanciamiento social del Tribunal. Puede consultar el sitio web del Tribunal para obtener la información más actualizada.

7. CÓMO ACTUALIZAR O CAMBIAR SU DIRECCIÓN

Si cambia de domicilio después de recibir este aviso o si se dirigió a una dirección incorrecta, por favor, contacte al Administrador del Acuerdo, Apex Class Action, al 1-800-355-0700 o por correo electrónico a support@apexclassaction.com cuanto antes. **Esto es importante para asegurarse de que los siguientes avisos y/o el pago del Acuerdo le lleguen.**

8. AVISO DE SENTENCIA FIRME SI EL ACUERDO ES APROBADO

Siete (7) días después que el Tribunal haya desarrollado la audiencia de aprobación final y equidad y haya ingresado una orden de aprobación final del Acuerdo, si así lo elige, el Administrador del Acuerdo publicará una copia de dicha orden y sentencia final en su sitio web: www.apexclassaction.com/woldamusementsinc/



9. SI EL ACUERDO NO ES APROBADO

Si el Acuerdo no es aprobado por el Tribunal o cualquiera de sus condiciones no se cumple, el Acuerdo será anulado; en tal caso, no se realizará ningún pago y el caso regresará a litigación. Si eso sucede, no hay seguridad de: **(1)** que la clase sea certificada por el Tribunal; **(2)** que cualquier decisión en el juicio sea favorable a los Miembros de Clase; **(3)** que una decisión judicial, si la hubiera, sea tan favorable a los Miembros de Clase como el Acuerdo; o **(4)** que cualquier decisión judicial favorable se mantenga si se presenta una apelación.

10. DUDAS O COMENTARIOS

POR FAVOR, NO LLAME AL TRIBUNAL. Si tiene dudas sobre el acuerdo, puede contactar al Administrador del Acuerdo al 1-800-355-0700 o a su correo electrónico support@apexclassaction.com. Puede contactar a los Abogados de Clase a las siguientes direcciones o teléfonos:

Abogados Representando al Demandante y los Miembros de Clase

MELMED LAW GROUP P.C.

Jonathan Melmed

jm@melmedlaw.com

Laura Supanich

lms@melmedlaw.com

1801 Century Park East, Suite 850

Los Ángeles, California 90067

Teléfono: (310) 824-3828

Fax: (310) 862-6851

FORMULARIO DE LA PARTE DEL ACUERDO COLECTIVO

Juan A Chavez Martinez, et al. v. Wold Amusements Inc.

Caso Número 23CU0364

Tribunal Superior del Estado de California para el Condado de Kings

El Acuerdo propuesto de demanda colectiva (el “Acuerdo”) descrito en acompañamiento del *Aviso de Acuerdo Propuesto de Demanda Colectiva* concilia las reclamaciones en disputa contra el Demandado Wold Amusements Inc. (“Demandado”) surgiendo de sus prácticas de compensación durante el periodo del 25 de septiembre de 2019 y el 14 de enero de 2026 (el “Período de Clase”) como se aplica a todas las personas que fueron o han sido contratadas por el Demandado como empleados no exentos en California durante el Período de Clase (“Miembros de Clase”).

Reciba este formulario, ya que se considera que usted es un Miembro de Clase. **De acuerdo con los registros del Demandado, usted trabajó «Total_Class_Periods» semanas laborales para el Demandado durante el Período de Clase. Por lo tanto, su parte del Acuerdo se estima ser de \$«Class_PMT»**, el cual es solamente un estimado de su parte del Monto Neto del Acuerdo, el cual se define en el *Aviso de Acuerdo Propuesto de Demanda Colectiva*. Su parte estimada del Acuerdo puede variar dependiendo de factores, como, pero no limitada a, el número de Miembros de Clase que se excluyeron efectivamente del Acuerdo.

Adicionalmente, de acuerdo con los registros del Demandado, usted trabajó «Total_PAGA_Periods» periodos de pago para el Demandado durante el Período de PAGA. Por lo tanto, su parte del Acuerdo de PAGA se estima ser de \$«PAGA_PMT».

No necesita hacer nada para recibir un pago del Acuerdo.

Si considera que la información anterior sobre el número de semanas laborales es incorrecta y desea impugnarla, por favor, contacte al Administrador del Acuerdo a más tardar el **10 de agosto de 2026**.

PO Box 54668,
Irvine, CA 92619
Tel: 1-800-355-0700
Fax: (949)989-4428

Si impugna la información anterior, la que el Demandado proporcionó al Administrador del Acuerdo prevalecerá a menos que usted proporcione documentación que muestre lo contrario. Cualquier disputa, junto con su documentación de respaldo, debe presentar sello postal a más tardar el **10 de agosto de 2026**.

No envíe la documentación original al administrador de reclamaciones, ya que no será devuelta ni conservada.