

ATENCIÓN: EMPLEADOS Y EX EMPLEADOS DE LQ MANAGEMENT LLC - ("LA QUINTA") USTED PUEDE RECIBIR DINERO DE ESTE ACUERDO DE ACCIÓN COLECTIVA

PARA: TODAS LAS PERSONAS QUE, EN ALGUN MOMENTO ENTRE EL 21 DE JUNIO DE 2012 Y EL 23 DE JULIO DE 2015 FUERON EMPLEADOS POR LQ MANAGEMENT L.L.C. EN CALIFORNIA.

POR FAVOR LEA ESTE AVISO ATENTAMENTE. SUS DERECHOS PUEDEN VERSE AFECTADOS POR EL LITIGIO PENDIENTE EN LA CORTE MENCIONADA ANTERIORMENTE.

¿POR QUÉ SE LE ENVIÓ ESTE AVISO A USTED?

1. Este aviso es para informarle que se ha alcanzado el acuerdo propuesto (el "Acuerdo"), en el caso titulado "Sergio Peralta, y otros vs. LQ Management LLC, y otros" Caso Nro. 3: 14-cv-01027-DMS-JLB en la Corte Federal de Distrito para el Distrito Sur de California ("la Demanda"), entre las partes, y se ha concedido la aprobación preliminar por parte de la corte que supervisa la demanda, la Corte Federal de Distrito para el Distrito Sur de California (la "Corte"). **Esto no es** una notificación de demanda contra usted. **Usted no está siendo demandado**. Su participación en el Acuerdo no afectará su empleo en La Quinta de manera alguna.

BAJO LOS TÉRMINOS DE LA CONCILIACIÓN, LOS REGISTROS DE LA QUINTA MUESTRAN QUE USTED ES ELEGIBLE PARA RECIBIR UN PAGO ÚNICO POR EL TOTAL DE LA LIQUIDACIÓN. EL MONTO ESTIMADA DE SU PAGO SE INDICA EN EL FORMULARIO DE ASIGNACIÓN DE LIQUIDACIÓN ADJUNTO.

2. La Corte ha ordenado que esta notificación le sea enviada porque usted puede ser un miembro de la clase (definida a continuación). El propósito de este aviso es informarle acerca de la propuesta del Acuerdo de la Demanda. El aviso también tiene por objeto (1) describir el Acuerdo, incluyendo cómo es el Fondo de Compensación a asignar y cómo puede aplicarse a usted el arreglo, y (2) para informarle de sus derechos y opciones respecto a la Conciliación.

¿QUIÉN PUEDE RECIBIR DINERO DE ESTE ACUERDO?

3. Este Acuerdo es para todos los empleados actuales y anteriores de La Quinta en sus localidades de California, que fueron empleados en cualquier momento entre el 21 de junio de 2012 y el 23 de julio 2015 ("Miembros de la Clase").

Más específicamente, el Acuerdo comprende dos clases, tal como se detalla a continuación:

La "**Clase de No Exentos**" se compone de cualquier y todos los *Empleados Por Hora (es decir, los empleados por hora, clasificados como no exentos)* empleados por La Quinta en California en cualquier momento durante el Período de la Clase, del 21 de junio de 2012 al 23 de julio de 2015.

La "**Clase Pay Stub** (mediante Talón de Pagos)" se compone de cualquier y todos los *empleados por hora y Empleados no por hora (es decir, los empleados que no trabajan por hora y clasificados como exentos)* empleados por La Quinta en California en cualquier momento durante el Período de la Clase, del 28 de enero de 2013 al 23 de julio de 2015.

¿POR QUÉ DEBERÍA LEER ESTA NOTIFICACIÓN?

4. Usted debería leer esta Notificación porque tiene derecho a recibir una compensación en virtud este Acuerdo, y el mismo afecta sus derechos.

¿QUÉ ES UNA DEMANDA COLECTIVA?

5. Una demanda colectiva es una demanda en la que los reclamos y derechos de muchas personas se deciden en un solo procedimiento judicial. Uno o más demandantes representativos, también conocidos como "representantes de la clase", sostienen demandas en nombre de toda la clase. Esto evita la necesidad de un gran número de demandas individuales y le permite a la corte resolver demandas similares de manera eficiente. En una demanda colectiva, la corte supervisa el procesamiento de los reclamos de la clase por un abogado de clase para garantizar la equidad.

RESUMEN DE LOS RECLAMOS, DENUNCIAS, DEFENSAS Y RIESGOS, Y LA RAZONABILIDAD DEL ACUERDO

6. El demandante (un ex empleado de La Quinta) presentó esta demanda contra La Quinta alegando diversas reivindicaciones salariales y de horas en nombre de dos clases compuestas por empleados de California. El reclamo del Demandante es tanto como un caso de acción de clase potencial, como una acción de cumplimiento de sanciones civiles según la Ley de Procuradores Generales Privados de 2004 (por sus siglas en inglés, "PAGA").

Específicamente, las alegaciones del demandante en nombre de la Clase de No Exentos durante el período del 21 de junio de 2012 al 23 de julio de 2015 son que La Quinta falló en: (1) proporcionar comida y descansos a los empleados no exentos de California; y (2) pagar la prima de salarios a la tasa de pago correcto a los empleados no exentos de California

En nombre de la Clase Pay Stub, el demandante alega también que La Quinta no proporcionó declaraciones salariales desglosadas precisas en las que: (1) para los Empleados por hora y los Empleados no por hora, no se incluyó la fecha de comienzo del período de pago en las declaraciones de pago emitidas entre el 28 de enero de 2013 y el 21 de febrero de 2014, y después del 21 de febrero de 2014 no se identificó toda la información relativas a la liquidación de ajustes a los salarios, tales como períodos de pago, tasas de remuneración y horas trabajadas asociados al ajuste; y (2) las declaraciones de Salarios de los Empleados por hora expedidas entre el 28 de enero de 2013 y el 21 de febrero de 2014, donde no se identificaron todas las tarifas horarias aplicables durante el período de pago en vigor y el correspondiente número de horas trabajadas en cada tarifa por hora, y el total de horas trabajadas no fue identificado por separado de las horas no laborales, tales como las horas por enfermedad y vacaciones.

El demandante presentó una demanda para recuperar no sólo el resarcimiento monetario, sino también para cambiar las prácticas de emisión de cheques de pago de La Quinta. La Compañía niega enérgicamente las acusaciones de la demanda. Entre las defensas de La Quinta se encuentran las siguientes:

(i) la forma y el contenido de las declaraciones de salarios emitidas por La Quinta con anterioridad al 22 de febrero de 2014 no violó el Código Laboral §226 (a) y la sección "Documentos" de la Orden de Salario de CBI, y que cualquier inexactitud no se hizo a sabiendas e intencionalmente

(ii) la forma y el contenido de las declaraciones de los salarios de La Quinta emitidos después del 21 de febrero de 2014 se han modificado de conformidad con la ley y no violan el Código Laboral §226 (a) ni la sección "Documentos" de la Orden de Salario de CBI, pero incluso si estas declaraciones de salarios no estuvieran en pleno cumplimiento de la ley, es porque no identifican cierta información de ajustes (como "horas trabajadas" por "Bono de ajustes OT" y "tasa de pago" y "horas trabajadas" para los ajustes de horas extras realizadas de los pagos de incentivos "Here for You"), estos ajustes se produjeron con tan poca frecuencia (por ejemplo, trimestralmente) que serían declaraciones de salario mínimo las que serían cuestionadas.

(iii) cualquier omisión de datos en las declaraciones de salarios no dio lugar a daños y por lo tanto no hay compensación en virtud del Código Laboral de California §226

(iv) el pago de incentivos y otras formas de pago no básicos no son de pago obligatorio como parte de la comida y de la prima del período de descanso pago según el Código Laboral §226.7, y si fuera necesario, el monto de los daños fue *de minimis*;

(v) se les ha autorizado y permitido descansos a los empleados no exentos

(vi) se proporcionaron períodos de comida en cumplimiento con el Código de Trabajo y Orden de Salarios de CBI a todos los empleados no exentos, períodos de comida a quienes se encuentran en servicio para FDSRs y a los Auditores Nocturnos, debido a la naturaleza del trabajo que estos empleados realizan, y un consentimiento por escrito para tomar sus períodos de comida en servicio, y ya se les ha compensado a los empleados no exentos de posibles violaciones por períodos de comida pagándoles una hora adicional en aquellas ocasiones en las que no se realizó un período de comida;

(vii) las sanciones por las violaciones deberían limitarse a las mínimas iniciales, porque no fue emitida ninguna citación en contra de La Quinta

(viii) La Quinta no está sujeta a sanciones civiles bajo PAGA, o dichas sanciones deben ser reducidas de manera significativa debido a la ausencia de daño; y

(ix) cualquier omisión de información en las declaraciones de salarios para los empleados exentos fue sustancialmente menor que la de los empleados no exentos como resultado de la cantidad mínima de información que debe incluirse en las declaraciones de los salarios de los empleados exentos

Además, La Quinta disputó fuertemente la conveniencia de un tratamiento de clase de las supuestas reclamaciones de clase en cuestión, especialmente los reclamos de períodos de comida y de descanso, y el componente de daños por los reclamos de las declaraciones de salarios. La Quinta, además, cuestionó la posición del demandante en relación a que las reclamaciones para aplicar medidas coercitivas según PAGA para sanciones civiles no están sujetos a la certificación de la Regla 23 y/o a normas de manejabilidad. A pesar de las diferencias de las partes respecto a las fortalezas y debilidades del caso, las partes, con la asistencia del mediador laboral Marcos Rudy, negociaron un acuerdo de \$ 900,000 en igualdad de condiciones.

El Demandante y los Abogados de la Clase apoyan este Acuerdo. El Demandante y los Abogados de la Clase evaluaron ampliamente cada una de estas pretendidas defensas y los riesgos asociados a la continuación del litigio en oposición a la aceptación del Acuerdo propuesto. Por lo tanto, entre las razones de su apoyo se encuentran las defensas a la responsabilidad potencialmente disponibles de La Quinta, el riesgo de rechazo a la certificación de clase, el riesgo inherente de juicio sobre el beneficio, y las demoras e incertidumbres asociadas con el litigio. Al evaluar la razonabilidad de la Conciliación, los Abogados de la Clase sopesaron los riesgos inherentes a nuevos litigios, tales como los identificados aquí, con los beneficios de proporcionar beneficios sustanciales e inmediatos a los Miembros del Grupo a través de un acuerdo. El Demandante y los Abogados de la Clase también tomaron en cuenta que después que el demandante presentó la demanda, La Quinta cambió la forma y el contenido de los cheques de pago emitidos a los empleados de California; después del 16 de febrero de 2014, los cheques de pago de La Quinta identifican: (1) la fecha de comienzo del período de pago, además de la fecha de finalización del período de pago; (2) tarifas horarias aplicables vigentes y el correspondiente número de horas trabajadas de los salarios no ajustados; y (3) el total de horas trabajadas en ese período de pago por horas no trabajadas (por ejemplo, vacaciones y horas por enfermedad) no se incluye en el resumen total de horas en los cheques de pago. En la evaluación de los riesgos y beneficios de nuevos litigios, los Abogados de la Clase y el Demandante determinaron que los beneficios potenciales de un litigio adicional (como una determinación de la responsabilidad sobre el fondo) no superan los riesgos de nuevos litigios (como el riesgo de rechazo de certificación de clase, el riesgo inherente de juicio sobre el beneficio, y las demoras e incertidumbres asociados con el litigio). Los Abogados de la Clase y el Demandante, por lo tanto creen que la solución es justa, adecuada y razonable, y en el mejor interés de los Miembros de la Clase.

7. El 23 de julio de 2015, la Corte dio una aprobación preliminar al Acuerdo Colectivo. La Corte no ha emitido ninguna opinión sobre los beneficios de la Demanda y sólo ha dado su aprobación preliminar al Acuerdo de la Demanda. La Quinta no admite ninguna de las reivindicaciones alegadas en la Demanda y niega deber dinero por las presuntas violaciones del Código Laboral de California. La Quinta asienta la Demanda como un compromiso a fin de evitar los riesgos y los costos de un litigio continuado. La Quinta se reserva el derecho a oponerse a cualquier Reclamo de los Miembros de la Clase si por alguna razón falla este Acuerdo.

¿QUIÉN REPRESENTA A LAS PARTES?

8. Los siguientes abogados representan a las partes de la Demanda:

Los abogados de la Clase no exentos y de la Clase Pay Stub (mediante Talón de Pagos)

Matthew S. Dente
THE DENTE LAW FIRM
600 B Street, Suite 1900
San Diego, CA 92101
Teléfono: (619) 550-3475
Fax: (619) 342-9668
Correo electrónico: matt@dentelaw.com

Brian J. Robbins
Diane E. Richard
ROBBINS ARROYO LLP
600 B Street, Suite 1900
San Diego, CA 92101
Teléfono: (619) 525-3990
Fax: (619) 525-3991
Correo electrónico: drichard@robbinsarroyo.com

Abogados del Demandado (La Quinta):

Christopher W. Decker, Esq.
OGLETREE, DEAKINS, NASH, SMOAK & STEWART, P.C.
400 South Hope Street, Suite 1200
Los Angeles, CA 90071
Teléfono: (213) 239-9800
Correo electrónico: christopher.decker@ogletreedekins.com

QUÉ HACER SI DESEA RECIBIR DINERO BAJO ESTE ACUERDO

9. *Si desea recibir el pago de la liquidación como parte del Acuerdo, no debe hacer nada para convertirse en un "Demandante Participante."* Los Abogados de la Clase negociaron un proceso por el cual los Miembros del grupo no tienen que completar un formulario de reclamación para recibir el monto de la liquidación. Por lo tanto, se le enviará un cheque incluyendo el monto del Acuerdo que le corresponde luego de la aprobación definitiva del Acuerdo por parte de la Corte, siempre y cuando usted sea un "Miembro Elegible Participante de la Clase", lo que significa que el administrador de reclamaciones no haya recibido su Notificación como no entregada para el día 28 antes de la Audiencia de Aprobación Definitiva. Tenga en cuenta que si usted es Miembro de la Clase y decide recibir el dinero del Acuerdo, estará obligado por todas las disposiciones del Acuerdo de Conciliación, incluyendo una liberación de las reclamaciones que le impide demandar por separado a La Quinta para ciertas reclamaciones limitadas que surjan hasta el 23 de julio de 2015 (ver el "Efecto del Acuerdo - Liberación de Reclamaciones") a continuación.
10. Si en la información proporcionada en el Formulario de Asignación del Acuerdo el nombre o la dirección son incorrectos, por favor haga las correcciones y envíelo al Administrador de Reclamaciones. (Por ejemplo, si su dirección es incorrecta, por favor proporcione la información correcta.) Si desea tener confirmación de que su rectificación o información faltante ha sido recibida por el Administrador de Reclamaciones, puede hacerlo llamando al Administrador de Reclamaciones.

Phoenix Settlement Administrators

PO Box 27907
Santa Ana, Ca. 92799
Teléfono (888)-613-5553
Fax (949) 209-2503

Sitio web: www.phoenixclassaction.com/peraltavlqmanagement
Correo electrónico: classmember@phoenixclassaction.com

¿QUÉ PASA SI NO HACE NADA EN RESPUESTA A ESTE AVISO?

11. Debido a que este Acuerdo no requiere que envíe un formulario de reclamación para hacer una reclamación por su parte del Acuerdo, si no hace nada en respuesta a esta notificación, usted será (i) elegible para recibir el pago del acuerdo y (ii) estará obligado por los términos del Acuerdo, incluyendo la liberación, descrita a continuación en la sección titulada "Efecto del Acuerdo - Liberación de Reclamaciones". Por lo tanto, no tendrá derecho a realizar por separado ninguna reclamación que pueda tener contra La Quinta comprendida en este Acuerdo, y se encontrará impedido para siempre de hacerlo. Lea la sección titulada "Efecto de la Conciliación - Liberación de Reclamaciones" para obtener una descripción completa de las reclamaciones abarcadas por este Acuerdo.

¿QUÉ DEBERÍA HACER SI DESEA EXCLUIRSE DE ESTE ACUERDO?

12. No es necesario que participe en este Acuerdo. Si desea "optar la exclusión" del Acuerdo y no participar en el mismo, usted: (i) no será elegible para recibir un pago en virtud del acuerdo, pero (ii) conservará su derecho a presentar las reclamaciones descritas en la sección titulada "Efecto del Acuerdo - Liberación de las Reclamaciones". Puede optar por excluirse del Acuerdo mediante la presentación de una solicitud de Exclusión escrita y firmada al Administrador de Reclamaciones a la dirección indicada en el párrafo 10 anterior, en o antes del 24 de septiembre de 2015. Dicha solicitud de exclusión debe contener su nombre, dirección, fechas de empleo con La Quinta, los últimos cuatro dígitos de su número de seguro social, y una declaración indicando que usted solicita ser excluido del Acuerdo y los beneficios del Acuerdo *Peralta v. LQ Management LLC, Caso No. 3: 14-cv-01027-MDS-JLB* en la Corte Federal de Distrito para el Distrito Sur de California. Su solicitud de exclusión debe estar firmada y tener sello postal o enviarse por fax a más tardar el 24 de septiembre de 2015.
13. Si ha decidido excluirse no recibirá ningún dinero en relación al Acuerdo, y no tendrá ningún derecho a objetar el Acuerdo. A menos que se ordene lo contrario por parte de la Corte, cualquier solicitud de exclusión presentada después del 24 de septiembre 2015 no será tenida en cuenta, y si presenta una solicitud tardía de exclusión no podrán realizar reclamo alguno por fuera del Acuerdo.

¿Y SI USTED NO ACEPTA LA CONCILIACIÓN?

14. *Si desea objetar el Acuerdo, la moción de los Abogados de la Clase por honorarios y costos de abogados, o la solicitud del Representante de la Clase de Indemnización de Mejora de Servicio, debe presentar una objeción por escrito ante el Secretario de la Corte Federal de Distrito para el Distrito Sur de California. No puede solicitar a la Corte que ordene un arreglo mayor; la Corte sólo puede aprobar o rechazar el Acuerdo. Si el Tribunal niega la aprobación, no se enviarán pagos del Acuerdo y la demanda continuará. Si es eso lo que usted desea que suceda, debe objetar.*
15. Si desea objetar, debe hacerlo por escrito. También puede comparecer en la Audiencia de Aprobación Final, ya sea en persona o a través de su propio abogado. Si se presenta a través de su propio abogado, usted es responsable de los honorarios de ese abogado. Todas las objeciones escritas y los documentos de respaldo deben: (a) identificar claramente el nombre y número del caso (*Sergio Peralta, et al v LQ Management LLC, y otros, Corte Federal de Distrito para el Distrito Sur de California, Caso No. 3...: 14-cv-01027-DMS-JLB*); (b) incluir su nombre, dirección, fechas de empleo con La Quinta, y los últimos cuatro dígitos de su número de seguro social ; (c) se presentará al Secretario de la Corte Federal de Distrito para el Distrito Sur de California (dirección que figura en el párrafo 18 más abajo) en o antes del 24 de septiembre de 2015 las instrucciones de presentación están disponibles en <https://www.casd.uscourts.gov/Abogados/FilingProcedures/SitePages/Home.aspx>; y (d) entregarse al Administrador de Reclamaciones (información de contacto en el párrafo 10 anterior), a los Abogados de la Clase y a los abogados del Demandado (la información de contacto se encuentra en el párrafo 8). Su objeción debe explicar claramente por qué usted se opone, declarar cada razón específica que respalda su objeción, cualquier respaldo legal de cada objeción, y también indicar si usted (o alguien en su nombre) tiene la intención de comparecer en la Audiencia de Aprobación Definitiva. **NO LLAME A LA CORTE.**
16. Para comparecer en la Audiencia de Aprobación Final en la Corte, debe primero presentar y entregar una objeción por escrito al Acuerdo, tal como se describe en el párrafo 15 anterior. Si desea comparecer en la Audiencia de Aprobación

Definitiva, debe indicar en su objeción por escrito que desea declarar en la Audiencia de Aprobación Definitiva. Puede comparecer en la Audiencia de Aprobación Definitiva in propia persona (lo que significa que decide representarse a sí mismo) o a través de su propio abogado. Para hacerlo, usted o su abogado debe presentar una Notificación de Comparecencia ante el Secretario de la Corte, a la dirección judicial enumerada en el párrafo 18 a continuación, y entregar copias a cada uno de los abogados que figuran más arriba en el párrafo 8, a más tardar el 7 de octubre de 2015.

17. Si se opone al Acuerdo, continuará siendo un miembro de la clase y, si el Tribunal aprueba el Acuerdo, quedará obligado por los términos del Acuerdo de la misma manera y en la misma medida que un Miembro de la Clase que no objete el mismo. Cualquier miembro de la Clase que no haga y presente sus objeciones por escrito en la forma prevista anteriormente, se considerará que ha renunciado a esas objeciones y estará excluido de hacer cualquier objeción (por apelación o de otra manera) al Acuerdo propuesto. Cualquier miembro de la clase que no se oponga al Acuerdo propuesto no tiene necesidad de comparecer en la Audiencia de Aprobación Definitiva.

RESUMEN DEL ACUERDO DE CONCILIACIÓN

18. Esta Notificación resume el Acuerdo propuesto. Para ver los términos precisos y las condiciones del Acuerdo, la Propuesta Renovada para la Aprobación Preliminar y la Propuesta de Aprobación Definitiva del Acuerdo de Demanda Colectiva, la Moción de honorarios y costos de Abogados y otros documentos relevantes usted puede ingresar a www.phoenixclassaction.com/peraltavlqmanagement; Contactar al Abogado de la Clase (véase el párrafo 8, acerca de la información de contacto de los Abogados de la Clase); y/o acceder a la agenda de la Corte de este caso a través del Sistema de Acceso Público de la Corte a Expedientes Judiciales Electrónicos (PACER, por sus siglas en inglés) en <https://ecf.casd.uscourts.gov>, o visitando la oficina del Secretario de la Corte de la Corte de Distrito de los Estados Unidos para el Distrito Sur de California, 333 West Broadway, Suite 420, San Diego, CA 92101, entre las 8:30 am y las 4:30 pm, de lunes a viernes, excepto los días feriados de la Corte. **POR FAVOR NO LLAME AL TRIBUNAL O A LA OFICINA DEL SECRETARIO DE LA CORTE POR CONSULTAS SOBRE ESTE ACUERDO O EL PROCESO DE RECLAMO.**

19. Fondo del Acuerdo: La Quinta y el demandante han acordado que, a fin de resolver esta acción, La Quinta pagará novecientos mil dólares (\$ 900.000) (en adelante, el "Importe de Liquidación de Clase"), a cambio de la liberación de las reclamaciones descritas en la sección titulada "Efecto del Acuerdo - Liberación de las Reclamaciones". El Importe de la Liquidación de Clase se utilizará para pagar los reclamos de los miembros participantes, Miembros de la Clase elegibles que no opten por excluirse del Acuerdo. El Importe de la Liquidación de Clase también prevé: (i) un pago al Demandante como Representante de la Clase en una cantidad que no exceda los \$ 5.000, a determinarse por el Tribunal, por sus servicios a las Clases como Demandante nombrado del Acuerdo; (ii) el pago de los costos administrativos para administrar el Acuerdo, la cual se espera no exceda los \$16.500; (iii) un pago de \$ 12,000 a la Agencia de Fuerza Laboral y Desarrollo de California por sanciones civiles; y (iv) el pago de los honorarios y costos del Abogado de Clase del Fondo de Liquidación, hasta un monto máximo de \$270,000.00 en honorarios de abogados y \$ 17.000 en costos. E total del monto de \$ 900.000 del Acuerdo de Clase será distribuido y ningún porcentaje del mismo será retribuido a La Quinta. Además del monto de \$ 900.000 del Acuerdo de Clase, el Acuerdo obliga a La Quinta a pagar los impuestos de nómina del empleador correspondientes a la porción de los pagos individuales que se asignan a salarios. Los pagos individuales para los Miembros Elegibles Participantes de la Clase se abonarán del Monto Neto del Acuerdo sobre la base de una fórmula que proporcionará un pago único, retenciones y/o deducciones menos aplicables exigidas por la ley, basadas en el número de cheques otorgado a ese Miembro de la Clase entre el 21 de junio 2012 y el 23 de julio de 2015, tal como se explica en el párrafo 20 a continuación.

20. Fórmula de Pago: Luego que la Indemnización de Mejora de Servicio, los Costos de Administración de Clase, el pago a la Agencia de Fuerza Laboral y Desarrollo de California y los Honorarios y Costos del Abogado de la Clase sean deducidos del importe del Acuerdo de Clase, los pagos a cada miembro de la clase se determinarán de la siguiente manera:

Cada miembro Participante de la clase para quien no haya una Medida Razonable de Verificación de Domicilio y/o de localización adicional tal como se describe en el Acuerdo de Conciliación por quien no exista un Paquete de Notificación no entregado al Administrador de Reclamaciones pasados veintiocho (28) días calendario previo a la Audiencia de Aprobación Final (un "Miembro Elegible Participante de la Clase"), recibirá un pago Individual de Miembro de la Clase, descontadas las retenciones exigidas por la ley. Tenga en cuenta que el método de asignación de los fondos de

liquidación indicado a continuación asigna un peso a cada una de las reclamaciones, de acuerdo con las opiniones de las partes acerca de los daños potenciales. Véase el párrafo 6 para profundizar el tema. La suma de \$25 observada en el número 1 a continuación se debe a la opinión de las partes de que los daños potenciales estarían limitados en función de las apariciones limitadas de estados salariales que puedan verse afectados durante el período de tiempo especificado. El sistema de puntos utilizado en el número 2 que figura a continuación se basa en las opiniones de las partes sobre los respectivos daños potenciales para cada una de las reclamaciones señaladas: (i) 0.25 puntos se otorgan para los No Exentos (reclamaciones por comida y descanso), debido a la vista de los limitados daños potenciales respecto a estas afirmaciones; (ii) Se otorgan 1,50 puntos para las reclamaciones de la Clase Pay Stub porque los daños potenciales son mayores debido a las alegaciones de múltiples defectos en las declaraciones de salarios; y (iii) se dan 0,5 puntos para las reclamaciones de la Clase Pay Stub No por hora debido a los daños potenciales por una cantidad menor de supuestos defectos en las declaraciones de salarios.

1. Cada Miembro Elegible Participante de la Clase recibirá \$25 si a dicho Miembro Elegible Participante de la Clase se le emitió un cheque de pago por cualquier período de pago Compensable después del 21 de febrero de 2014 hasta el 23 de julio de 2015.
2. *Además del pago fijo de \$ 25 descrito anteriormente*, cada Miembro Elegible Participante de la Clase recibirá una parte proporcional del Importe de Liquidación Neto restante basado en puntos asignados de la siguiente manera:
 - a. Para cada Miembro No Exento de la Clase:
 - i. 0,25 puntos por cada período de pago Compensable entre el 21 de junio 2012 y el 23 de julio de 2015
 - b. Para cada miembro de la Clase Pay Stub Empleado por Hora:
 - i. 1,5 puntos por cada período de pago Compensable entre el 28 de enero 2013 y el 21 de febrero de 2014
 - c. Para cada miembro de la Clase Pay Stub No Empleado por Hora
 - i. 0,5 puntos por cada período de pago Compensable entre el 28 de enero 2013 y el 21 de febrero de 2014

La parte proporcional de un Miembro Elegible Participante de la Clase se calculará por: (a) la adición a todos los puntos asignados al Miembro Elegible Participante de la Clase de acuerdo con la fórmula anterior, y (b) dividiendo el resultado por el total de puntos asignados a todos los Miembros Elegibles Participantes de la Clase

Los "Períodos de pago compensables" de un Miembro Elegible Participante de la Clase serán el número real de cheques emitidos a un Miembro Participante de la Clase, determinado a partir de los registros de nómina mantenidos por parte del Demandado en el curso normal de sus negocios. A los efectos del cálculo de los impuestos aplicables, las Partes acuerdan que el diez por ciento (10%) de la cantidad pagada a cada miembro de la Clase de No Exentos constituye salarios, que el noventa por ciento (90%) constituye las penalidades, y que (ii) 100 % del monto pagado a cada miembro de la Clase Pay Stub constituye penalidades.

21. Honorarios del Abogado de la Clase: a los Abogados de la Clase se les abonará del Monto de \$ 900.000 del Acuerdo de Clase. Los abogados de la Clase solicitarán honorarios de no más de \$270.000, y el reembolso de costos de litigios de no más de \$17.000. La cantidad real otorgada será determinada por la Corte para asegurar que el monto de los honorarios y costos de abogados sea razonable. Sujeto a la aprobación de la Corte y de las condiciones especificadas en la Liquidación del Acuerdo, y a cambio de la liberación descrita en el párrafo siguiente, La Quinta deberá pagar la suma de \$ 270,000.00 en concepto de gastos de abogados y 17.000 dólares como costos del Importe de Liquidación de Clase de los Abogados de la Clase por sus servicios en el procesamiento y acuerdo de la demanda, incluyendo asegurar beneficios para los Miembros del Grupo bajo este Acuerdo. Esto significa que los Miembros no tendrán que pagar nada a los Abogados de la Clase.

EFFECTO DE LA LIBERACIÓN DE RECLAMACIONES DEL ACUERDO

22. Liberación de Reclamaciones:

Tras la Fecha Efectiva, cada uno de los Empleados por Hora que no presente una solicitud válida de exclusión para el 24 de septiembre de 2015, será considerado para liberar cualquier y todo reclamo, conocido o desconocido, presentado o que podría haber sido presentado, derivado a cualquier momento entre el 21 de junio de 2012 hasta el 23 de julio de 2015, de, o relacionado de manera alguna, al mismo núcleo de hechos operativos incluidos en las reclamaciones de la Demanda: (1) falta de autorización y el permitir períodos de descanso, (2) falta de períodos de comida, (3) falta en proveer y mantener declaraciones salariales desglosadas que cumplan las regulaciones, (4) violación del Código Laboral, sección 226.7 (A) (que surja en cualquier momento entre el 28 de enero de 2013 y el 23 de Julio de 2015, (5) violación del Código Laboral sección 512, (6) violación del Código Laboral, sección 1198, y (7) violación del Código Laboral, sección 226 (A) ("Reclamaciones Liberadas por Hora del 23 de julio de 2015"). Como mínimo, las Reclamaciones Liberadas por Hora incluyen, en la medida máxima permitida por la ley: (a) cualquier reclamación y causas de acción, ya sean conocidas o desconocidas, que fueron o podrían haber sido alegadas o definidas basados en el mismo núcleo de hechos operativos y las denuncias presentadas en la Demanda; (b) cualquier reclamación que fuera o podría haber sido entablada en virtud del Código Laboral de California, Secciones 218.5, 226 (que surja en cualquier momento entre el 28 de enero de 2013 y el 23 de julio de 2015), 226.7, 512, 558, 1194, 1194.2, 1197, 1198, 2699 y siguientes, las Órdenes de salarios de la Comisión de Bienestar Industrial aplicables, la Ley de Normas Razonables de Trabajo, y todas las leyes federales relacionadas o correspondientes, y todos los reglamentos de implementación e interpretación de orientación derivados del núcleo de hechos operativos de las reclamaciones alegadas en la Demanda.; (c) cualquier reclamación que fuera o pudiera haber sido entablada en virtud del Código de Negocios y Profesiones California, Sección 17200 y siguientes. como ilegal, fraudulenta o engañosa sobre la base de los reclamos, hechos y alegaciones incluidos en la demanda (incluyendo, pero no limitado a, reclamaciones de conducta ilegal bajo la ley estatal o federal) que surjan del mismo núcleo de hechos operativos alegados en la demanda; (d) cualquier otra causa de acción que se base o se relacione violaciones a períodos de comida o descanso, declaraciones de salarios inadecuados o prácticas de deslealtad comercial, incluyendo las correspondientes primas, multas, intereses, daños punitivos, costos, honorarios de abogados, medidas cautelares, reparaciones declaratorias o de contabilidad, si tales causas de acción están en agravio, contrato, o en virtud de un recurso legal, que surjan del mismo núcleo de hechos operativos que las reclamaciones alegadas en la Demanda.

Tras la Fecha Efectiva, cada Empleado No por Hora que no envíe una solicitud válida de exclusión al 24 de septiembre de 2015, se considerará para liberar cualquier y todo reclamo, conocido o desconocido, presentado o que se podrían haber hecho valer que surja en cualquier momento entre el 28 de enero de 2013 y el 23 de julio de 2015, de, o relacionado de cualquier manera con el mismo núcleo de hechos operativos que las reclamaciones de la demanda, por falta de proporcionar y mantener declaraciones salariales desglosadas que cumplan con la reglamentación ("Reclamaciones Liberadas No por Hora "). Como mínimo, las Reclamaciones Liberadas No por Hora incluyen por hora, en la medida máxima permitida por la ley: (a) cualquier reclamación y causas de acción, ya sean conocidas o desconocidas, que fueron o podrían haber sido alegados o definidas derivados del mismo núcleo de hechos operativos, como la reclamación de la demanda de falta de proveer y mantener declaraciones salariales desglosadas en cumplimiento con la reglamentación; (b) cualquier reclamación que fue o podría haber sido establecida en virtud del Código Laboral de California, Secciones 226, 1198, 2699 y subsiguientes, Órdenes de salarios de la Comisión de Bienestar Industrial, la Ley de Normas Razonables de Trabajo, y todas las leyes federales relacionadas o correspondientes, y todo reglamento de aplicación e interpretación de orientación derivada del núcleo de hechos operativos, como la reclamación en la Demanda de no proporcionar y mantener declaraciones salariales desglosadas en cumplimiento con la reglamentación; (c) cualquier reclamación que fuera o podrían haber sido entablada en virtud de Código de Negocios y Profesiones de California, Sección 17200 y siguientes. como ilegal, fraudulenta o engañosa sobre la base de los reclamos, hechos y alegaciones presentados en la demanda (incluyendo, pero no limitado a, reclamaciones de conducta ilegal bajo la ley estatal y federal) que surjan del misma núcleo de hechos operativos, como la reclamación en la Demanda por no proporcionar y mantener declaraciones salariales desglosadas en cumplimiento con la reglamentación; (d) cualquier otra causa de acción que surja de un mismo núcleo de hechos operativos, como la reclamación de la demanda de falta de proveer y mantener declaraciones salariales desglosadas en cumplimiento con la reglamentación, incluyendo las correspondientes primas, multas, intereses, daños punitivos, costos, honorarios de abogados, medidas cautelares, liberación declarativa o de contabilidad, si tales causas de acción están en agravio, contrato, o en virtud de un remedio legal.

Esta es una liberación general de las reclamaciones conocidas y desconocidas que incluyendo una liberación del Código Civil 1542 respecto a todas las reclamaciones descritas anteriormente en este párrafo. Esta liberación se aplica a las

reclamaciones contra La Quinta, contra sus corporaciones principales o subsidiarias, contra sus empresas y corporaciones afiliadas legalmente, y contra cada uno de sus oficiales, directores, empleados, abogados, aseguradores, sucesores, predecesores, y agentes.

23. Condiciones del Acuerdo: Este Acuerdo está condicionado a que la Corte emita una orden en o después de la Audiencia de Aprobación Definitiva que apruebe el Acuerdo como justo, razonable, adecuado y en el mejor interés de la Clases.

AUDIENCIA DE APROBACIÓN DEFINITIVA DEL ACUERDO

24. Cada acuerdo de clase debe ser aprobado por corte. Hasta el momento, la Corte sólo ha decidido que el Acuerdo propuesto puede ser justo y, por lo tanto, justifica la distribución de esta Notificación. A fin de decidir si se debe dar la aprobación final al Acuerdo propuesto, la Corte tendrá en cuenta los documentos relacionados y las observaciones presentadas por las partes u otros, y realiza una audiencia pública. La Audiencia de Aprobación Definitiva sobre la adecuación, razonabilidad y equidad del Acuerdo de conciliación está prevista para el 6 de noviembre de 2015, a las 1:30 p.m. en la Sala 13A de la Corte de los Estados Unidos, 333 West Broadway, San Diego, CA 92101. La fecha y hora de la Audiencia de Aprobación Definitiva puede cambiar sin previo aviso a la clase. Cualquier cambio en la fecha y hora de la Audiencia de Aprobación Definitiva se publicará en el sitio web del acuerdo (www.phoenixclassaction.com/peraltavlqmanagement) y en el sitio de PACER de la Corte Federal de Distrito para el Distrito Sur de California (<https://ecf.casd.uscourts.gov>).

QUÉ HACER SI NECESITA INFORMACIÓN ADICIONAL

25. Este aviso sólo resume esta Demanda, el Acuerdo, y cuestiones relacionadas. Para obtener más información sobre el Acuerdo, o si tiene alguna duda sobre el Acuerdo, puede ponerse en contacto con los Abogados de la Clase o el Administrador de Reclamaciones a la siguiente dirección y número de teléfono:

Administrador de Reclamaciones:

Phoenix Settlement Administrators
PO Box 27907
Santa Ana, Ca. 92799
Teléfono (888)-613-5553
Fax (949) 209-2503

Sitio web: www.phoenixclassaction.com/peraltavlqmanagement

Correo electrónico: classmember@phoenixclassaction.com

Abogados de la Clase:

Matthew S. Dente
THE DENTE LAW FIRM
600 B Street, Suite 1900
San Diego, CA 92101
Teléfono: (619) 550-3475
Fax: (619) 342-9668
Correo electrónico: matt@dentelaw.com

Brian J. Robbins
Diane E. Richard
ROBBINS ARROYO LLP
600 B Street, Suite 1900
San Diego, CA 92101
Teléfono: (619) 525-3990
Fax: (619) 525-3991
Correo electrónico: drichard@robbinsarroyo.com

No contacte al Secretario de la Corte sobre este asunto.

LA NO TOMA DE REPRESALIAS O DISCRIMINACIÓN

26. La Quinta no despedirá, sancionará, tomará represalias o discriminará de alguna otra manera a ningún empleado por su elección de participar en este Acuerdo, no participar, u objetar el Acuerdo.