

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL ESTADO DE CALIFORNIA  
PARA EL CONDADO DE SAN BERNARDINO**

PRISCILLA MARTÍNEZ, persona física, en nombre propio, del Estado de California, como abogados generales privados, y en nombre de todos los demás que se encuentren en una situación similar,

Demandante,

v.

THRIFTY PROPERTY MANAGEMENT & INVESTMENT, una empresa de constitución desconocida; HENRY BAGHDADY, un particular; y Asociados,

Demandados.

Caso n°: CIVSB2215893

**Aviso de propuesta de acuerdo de demanda colectiva**

*Un tribunal autorizó este aviso. No se trata de una solicitud de un abogado.*

**AVISO DE PROPUESTA DE ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA**

*Es posible que reúna los requisitos para recibir un pago de liquidación. Lea atentamente este aviso.*

Se ha llegado a un acuerdo de conciliación de demanda colectiva propuesta (la “Conciliación”) entre: **(1)** las Demandantes Verónica Figueroa Bernal, Josefina Mercedes Herrera, Guillermo Lemaitre y Priscilla Martínez (colectivamente “Demandantes”), individualmente y en su capacidad representativa en nombre de un grupo de posibles miembros de la demanda colectiva definidos a continuación, y como abogados generales privados en nombre del Estado de California; y **(2)** los Demandados Thrifty Property Management & Investment, Henry Baghdady, Mary E. Baghdady, Amanda Baghdady y Emily Stolan (colectivamente, los “Demandados”). El Acuerdo resuelve las reclamaciones controvertidas contra los Demandados derivadas de sus prácticas de compensación durante el período comprendido entre el 30 de diciembre de 2017 y el 18 de septiembre de 2022 (el “Período de la demanda colectiva”), aplicadas a todas las personas que son o fueron empleadas por los Demandados como empleados no exentos en California durante el Período de la demanda colectiva (“Miembros de la demanda colectiva”).

El Tribunal ha concedido la aprobación preliminar del Acuerdo y ha ordenado que se le envíe esta notificación porque puede tener derecho a recibir dinero en virtud del Acuerdo y porque el Acuerdo afecta a sus derechos legales.

**NO ES NECESARIO REALIZAR NINGUNA ACCIÓN PARA RECIBIR DINERO EN VIRTUD DE LA CONCILIACIÓN:** Si usted es un miembro del grupo de Demandantes (tal y como se define más arriba) y ha recibido esta notificación, queda automáticamente incluido en el acuerdo y no necesita realizar ninguna otra acción para recibir un pago. Si acepta el importe del acuerdo, liberará las reclamaciones descritas a continuación.

**1. DESCRIPCIÓN DE LA DEMANDA**

Las Demandantes, individualmente y en su capacidad representativa en nombre de los Miembros de la Clase, y como abogados generales privados en nombre del Estado de California, están entablando demandas contra los Demandados en los Tribunales Superiores del Estado de California para los Condados de San Bernardino y Los Ángeles en las siguientes acciones: **(1)** Veronica Figueroa Bernal v. Thrifty Property Management & Investment, et al. (Super. Ct. Condado de L.A., 21STCV47497) [presentada el 30 de diciembre de 2021; Hon. Yvette Palazuelos]; **(2)** Herrera, et al. v. Baghdady, et al. (Super. Ct. Condado de L.A., No. 22STCV04322) [presentada el 3 de febrero de 2022; Hon. Yvette Palazuelos]; y **(3)** Martinez v. Thrifty Property Management & Investments, et al. (Super. Ct. Condado de San Bernardino, No. CIVSB2215893) [archivado el 21 de julio de 2022; Hon. David Cohn]. Los casos han sido consolidados en una sola acción en el asunto de Martinez v. Thrifty Property Management & Investments, et al. (Super. Ct. Condado de San Bernardino, No. CIVSB2215893) [archivado el 21 de julio de 2022] (la “Acción”). Los casos buscaban recuperación por los supuestos actos de los Demandados: **(1)** falta de pago del salario mínimo por todas las horas trabajadas; **(2)** falta de pago de los salarios adecuados por horas extraordinarias; **(3)** falta de pago de todas las vacaciones acumuladas; **(4)** falta de provisión de períodos de descanso conformes y de pago de las primas por períodos de descanso no disfrutados; **(5)** falta de provisión de períodos de comida conformes y de pago de las primas por períodos de comida no disfrutados; **(6)** falta de mantenimiento de registros de empleo precisos; **(7)** falta de pago puntual de los salarios durante el empleo; **(8)** falta de pago de todos los salarios debidos y adeudados en el momento de la separación; **(9)** falta de reembolso de los gastos empresariales; **(10)** falta de presentación de declaraciones salariales completas y precisas; **(11)** prácticas empresariales engañosas, fraudulentas o de otro modo ilícitas basadas en lo anterior en violación de la Ley de Competencia Desleal de California; y **(12)** sanciones legales basadas en lo anterior de conformidad con la Ley de Abogados Generales Privados (“PAGA”) del Código Laboral de California.

**Los Demandados niegan toda responsabilidad, niegan todas las alegaciones de la Demanda y han planteado varias defensas a las reclamaciones.** Los Demandados afirman que cumplieron plenamente con todas las leyes aplicables sobre salarios y horarios, y sostienen que las sanciones civiles en virtud de PAGA no están justificadas. Los Demandados también niegan que la Acción sea apta para la certificación de clase. Los Demandados han celebrado el Acuerdo únicamente con el propósito de resolver esta disputa para evitar un litigio costoso, perturbador y que consume mucho tiempo, y no admiten ninguna falta ni responsabilidad.

El Tribunal no se ha pronunciado sobre el fondo de la Acción. Al aprobar el Acuerdo y emitir esta notificación, el Tribunal *no* está sugiriendo qué parte ganaría o perdería el caso si fuera a juicio o si las demandas son adecuadas para la certificación colectiva. Sin embargo, para evitar los gastos adicionales, los inconvenientes y el riesgo de un litigio continuado, las Demandantes y los Demandados (las “Partes”) han llegado a la conclusión de que lo mejor para sus respectivos intereses y para los intereses de los Miembros del Grupo es llegar a un acuerdo sobre la Demanda en los términos que se resumen en esta notificación. El Acuerdo se alcanzó después de que los Demandados proporcionaran amplia información y documentos al abogado de las Demandantes, y tras largas negociaciones no colusorias entre las Partes, incluida la mediación con un mediador experimentado y muy respetado en California. En estas negociaciones, ambas partes reconocieron el riesgo sustancial de que el Tribunal fallara en su contra en el juicio y determinaron que el Acuerdo era una forma justa, razonable y adecuada de resolver las reclamaciones en litigio.

Las Demandantes y los abogados de las Demandantes -Jonathan Melmed, Kyle Smith y Joanne Kim de Melmed Law Group P.C. y Shoham J. Solouki y Grant Joseph Savoy de Solouki | Savoy, LLP (“Abogados del Grupo”)- apoyan el Acuerdo. Entre las razones para el apoyo se encuentran las defensas a la responsabilidad potencialmente disponibles para los Demandados, el riesgo de denegación de la certificación del grupo, el riesgo inherente de un juicio sobre el fondo y los retrasos e incertidumbres asociados con el litigio. Las Demandantes y los Abogados del Grupo creen que el acuerdo descrito en este aviso es justo, adecuado, razonable y en el mejor interés de las Demandantes y de los Miembros del Grupo.

En virtud del Acuerdo, se certificará la siguiente clase del acuerdo conforme a la ley de California: *todas las personas que estén o hayan estado empleadas por los Demandados como empleados no exentos en California durante el Período de la Clase.* El “Período de la Demanda Colectiva” se define como el periodo comprendido entre el 30 de diciembre de 2017 y el 18 de septiembre de 2022. La Conciliación establece un monto bruto de conciliación de \$2,750,000.00, una parte del cual se distribuirá a los Miembros de la Clase en base al número prorrateado de semanas trabajadas por los Miembros de la Clase durante el Período de la Clase como proporción de todas las semanas trabajadas por todos los Miembros de la Clase. A cambio de su parte del importe del acuerdo, se considerará que todos los Miembros del grupo participantes han eximido a los Demandados de responsabilidad en los términos descritos en esta notificación.

El 20 de abril de 2023, el Tribunal aprobó preliminarmente el Acuerdo y certificó condicionalmente la clase del acuerdo. Se le envía esta notificación porque los registros de los Demandados indican que usted trabajó para los Demandados durante el Período de la Clase y que cumple con la definición requerida para ser tratado como Miembro de la Clase.

**2. SI TODAVÍA ESTÁ EMPLEADO POR LOS DEMANDADOS, ESTE ACUERDO NO AFECTARÁ A SU EMPLEO.**

La ley de California prohíbe estrictamente las represalias. Además, la ley prohíbe a los Demandados emprender cualquier acción adversa contra cualquier Miembro del Grupo o tomar represalias o discriminarlo por su participación o decisión de no participar en el Acuerdo.

**3. CONDICIONES DEL ACUERDO**

Los Demandados han acordado pagar \$2,750,000.00 (el “Importe Bruto del Acuerdo”) para resolver las reclamaciones de la Demanda. Las Partes acordaron los siguientes pagos del Monto Bruto del Acuerdo:

- Costes de Administración del Acuerdo.** El Tribunal ha aprobado a Phoenix Settlement Administrators para actuar como el “Administrador del Acuerdo”, quien le está enviando esta notificación y realizará muchas otras tareas relacionadas con el Acuerdo. Conforme al Acuerdo, se pagarán hasta \$7,750.00 del Monto Bruto del Acuerdo para pagar los Costos de Administración del Acuerdo.
- Honorarios y Gastos de Abogados.** Los Abogados de la Demanda Colectiva han estado procesando la Demanda en nombre de los Miembros de la Demanda Colectiva sobre la base de honorarios condicionales (es decir, sin que se les haya pagado ningún dinero hasta la fecha) y han estado pagando todos los costes y gastos del litigio. Hasta la fecha, las Partes han litigado agresivamente muchos aspectos del caso, incluyendo la investigación, los esfuerzos para llegar a un acuerdo y una sesión de mediación de un día completo. El Tribunal determinará la cantidad real concedida a los Abogados del Grupo en concepto de honorarios de abogados, que se abonará con cargo al Importe Bruto del Acuerdo. Los miembros del grupo no son personalmente responsables de ninguno de los honorarios o gastos de los abogados del abogado del grupo. Los Abogados del Grupo solicitarán unos honorarios de un tercio del Importe Bruto del Acuerdo (es decir, \$916,666.67) como compensación razonable por el trabajo que los Abogados del Grupo realizaron y seguirán realizando en la Acción. Los Abogados del Grupo también solicitarán el reembolso de hasta \$30,000.00 por los costes en los que incurrieron los Abogados del Grupo en relación con la Acción.
- Pago por Servicios a los Representantes del Grupo.** Los Abogados del Grupo solicitarán al Tribunal que proporcione un pago por servicios a cada uno de las Demandantes nombrados por un importe de \$10,000.00 para

compensarles por sus esfuerzos en nombre de los Miembros del Grupo en la Demanda, incluyendo la asistencia en la investigación y la consulta con los Abogados del Grupo y el suministro de documentos cruciales a los Abogados del Grupo. Las Demandantes también podrán recibir una parte del Acuerdo como Miembros del Grupo.

4. **Pago PAGA.** Las Partes han acordado una suma razonable a pagar en concepto de liquidación de las reclamaciones PAGA incluidas en la Demanda, que asciende a \$200,000.00. El Pago PAGA deberá ser aprobado por el Tribunal de conformidad con la sección 2699 del Código Laboral y se distribuirá de la siguiente manera: setenta y cinco por ciento (75%) (es decir, \$150,000.00) a la LWDA y veinticinco por ciento (25%) (es decir, \$50,000.00) a los individuos que entran dentro de la definición de “empleado agraviado” para los propósitos del Acuerdo (es decir, todos los individuos que son o fueron empleados por los Demandados como empleados no exentos en California durante el Período PAGA). El “Período PAGA” se define a estos efectos como el período comprendido entre el 30 de diciembre de 2020 y el 18 de septiembre de 2022.

Tras deducir los importes anteriores, el saldo del importe del acuerdo constituirá el “Importe Neto del Acuerdo” para su distribución entre los Miembros del Grupo.

#### 4. **DISTRIBUCIÓN DEL ACUERDO A LOS MIEMBROS DEL GRUPO**

Cada Miembro del Grupo elegible que no solicite su exclusión del Acuerdo será considerado un “Participante del Grupo” y recibirá una parte del Importe Neto del Acuerdo que se distribuirá proporcionalmente en función del número de semanas trabajadas por cada Miembro del Grupo durante el Período del Grupo (el “Importe Individual del Acuerdo”). Si algún Miembro del Grupo solicita su exclusión del Acuerdo, su parte se distribuirá entre los restantes Participantes del Grupo.

El veinte por ciento (20%) de cada Importe Individual del Acuerdo constituirá un pago en forma de salario (y a cada Participante de la Demanda Colectiva se le emitirá un Formulario W-2 del IRS por dicho pago a él o ella), y el Ochenta por ciento (80%) de cada Importe Individual del Acuerdo constituirá penalizaciones e intereses (y a cada Participante de la Demanda Colectiva se le emitirá un Formulario 1099 del IRS por dicho pago a él o ella).

Los Demandados, o sus apoderados, tomarán todas las deducciones usuales y acostumbradas de los pagos del Monto del Acuerdo Individual que se distribuyan como salarios, incluyendo, pero sin limitarse a, retenciones de impuestos estatales y federales, primas por incapacidad y primas de seguro de desempleo. No se realizará ninguna deducción de la distribución de intereses o multas; sin embargo, se declarará en el formulario 1099 del IRS como ingreso. Los Participantes de la Demanda Colectiva son responsables del tratamiento adecuado en el impuesto sobre la renta de su Monto Individual del Acuerdo. El Administrador del Acuerdo, los Demandados y sus abogados, y los Abogados del Grupo no pueden proporcionar asesoramiento fiscal. En consecuencia, los Miembros del Grupo deben consultar con sus asesores fiscales acerca de las consecuencias fiscales y el tratamiento de los pagos que reciban en virtud del Acuerdo.

Las semanas de trabajo que usted trabajó para los Demandados durante el Período de la Demanda Colectiva se calcularán en base a los registros de los Demandados. Si considera que no se le acreditó el número correcto de semanas laborales trabajadas durante el Período de la Demanda Colectiva, puede presentar pruebas al Administrador del Acuerdo el 3 de julio de 2023, o antes, con documentación para establecer el número de semanas laborales que afirma haber trabajado realmente durante el Período de la Demanda Colectiva. **La documentación enviada al Administrador del Acuerdo no será devuelta ni conservada, por lo que no envíe originales.** Las Partes y el Administrador del Acuerdo evaluarán sin demora las pruebas presentadas y discutirán de buena fe cuántas semanas de trabajo deben acreditarse. El Administrador del Acuerdo tomará la decisión final sobre cuántas semanas se acreditan e informará del resultado al Participante de la Demanda Colectiva. Si no está satisfecho con la decisión, puede presentar una objeción, que se explica a continuación.

Los cheques del Acuerdo se enviarán por correo a todos los Participantes del Grupo una vez que el Tribunal conceda la aprobación definitiva del Acuerdo y se dicte sentencia.

#### 5. **LA LIBERACIÓN DE RECLAMACIONES**

Si el Tribunal aprueba el Acuerdo, el Tribunal dictará sentencia y el Acuerdo vinculará a todos los Participantes del Grupo. Los Participantes del Grupo quedarán entonces impedidos de interponer cualquier “Reclamación Exonerada” contra las “Partes Exoneradas”, tal y como se definen dichos términos más adelante.

Las “Partes Exoneradas” son los Demandados Thrifty Property Management & Investment, Henry Baghdady, Mary E. Baghdady, Amanda Baghdady y Emily Stolan y todas las subsidiarias, afiliadas, accionistas, miembros, agentes, predecesores, sucesores y cesionarios de los Demandados.

Las “Reclamaciones Liberadas” son aquellas reclamaciones que surgen de o están relacionadas con las alegaciones expuestas en la Acción y/o la notificación PAGA a la Agencia de Desarrollo Laboral y Fuerza de Trabajo de California, que surgieron durante el Período de la Demanda Colectiva, incluyendo reclamaciones por: (1) falta de pago del salario mínimo por todas las horas trabajadas en violación de las secciones 1194 y 1194.2 del Código Laboral y de las Órdenes Salariales Aplicables; (2) falta de pago de las horas extraordinarias adecuadas en violación de las secciones 510, 1197 y 1198 del Código Laboral y de las Órdenes Salariales Aplicables; (3) falta de pago de todas las vacaciones acumuladas en violación de las secciones 201, 202 y 227 del Código Laboral.3; (4) no proporcionar períodos de descanso conformes y no pagar las primas por períodos de descanso no disfrutados en violación del Código

Laboral sección 226.7 y las Órdenes Salariales Aplicables; **(5)** no proporcionar períodos de comida conformes y no pagar las primas por períodos de comida no disfrutados en violación del Código Laboral secciones 226.7 y 512, y las Órdenes Salariales Aplicables; **(6)** no mantener registros de empleo precisos en violación de la sección 1174 del Código Laboral; **(7)** no pagar puntualmente los salarios durante el empleo en violación de las secciones 204, 210 del Código Laboral; **(8)** no pagar todos los salarios debidos y adeudados en el momento de la separación en violación de las secciones 201, 202 y 203 del Código Laboral; **(9)** no reembolsar los gastos de la empresa en violación de las secciones 2802 y 2804 del Código Laboral; **(10)** no proporcionar declaraciones de salarios completas y precisas en violación de las secciones 226 y 226.3 del Código Laboral; (11) engaño y fraude en el pago de salarios en violación de las secciones 226.3 y 226.4 del Código Laboral; **(11)** prácticas comerciales engañosas, fraudulentas o ilícitas basadas en lo anterior en violación de la Ley de Competencia Desleal de California (Código Empresarial y Profesional, §§ 17200-17210); **(12)** sanciones legales basadas en lo anterior de conformidad con PAGA (Código Laboral, §§ 2698-2699.6); y **(13)** todas las reclamaciones por daños liquidados, sanciones, intereses, honorarios, costes basados en lo anterior. No se exime de ninguna otra reclamación que no sean las específicamente alegadas en la demanda operativa de la Acción.

El Acuerdo *no* libera a los Demandados ni a ninguna persona, parte o entidad de las reclamaciones, si las hubiere, de los Miembros de la Clase por compensación laboral, desempleo o beneficios por discapacidad de cualquier naturaleza. Tampoco libera de ninguna reclamación, acción o causa de acción que puedan poseer los Miembros de la Clase bajo los estatutos estatales o federales de discriminación, incluyendo, sin limitación, la Ley de Empleo y Vivienda Justos de California (Código Gubernamental, §§ 12900-12996); la Ley de Derechos Civiles Unruh (Código Civil, § 51); la Constitución de California; el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (42 U.S.C. § 2000, y siguientes); la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (42 U.S.C. § 12101, y siguientes); la Ley de Seguridad de Ingresos de Jubilación de los Empleados de 1974 (29 U.S.C. § 1001 y siguientes); y todos sus reglamentos de aplicación y directrices interpretativas.

Se considerará que los Miembros de la Clase que no soliciten la exclusión del Acuerdo han reconocido y aceptado que sus reclamaciones de salarios y sanciones en la Acción son impugnadas, y que los pagos del Acuerdo constituyen el pago de todas las sumas que supuestamente se les adeudan. Se considerará que los Miembros de la Clase han reconocido y aceptado que la sección 206.5 del Código Laboral de California no es aplicable a los pagos del Acuerdo. Dicha sección establece en su parte pertinente lo siguiente:

“El empresario no podrá exigir la ejecución de un descargo de una reclamación o derecho a cuenta de salarios debidos, o que vayan a ser debidos, o efectuados como anticipo de salarios por devengar, a menos que se haya efectuado el pago de dichos salarios”.

## **6. SUS OPCIONES**

### **6.1. NO HACER NADA Y RECIBIR SU PARTE DEL ACUERDO**

Si no hace nada, se le incluirá automáticamente como Participante del grupo en el Acuerdo y recibirá un pago del acuerdo. *No* tiene que realizar ninguna otra acción para recibir su pago del acuerdo. Sin embargo, es responsabilidad de todos los Miembros del grupo asegurarse de que el Administrador del acuerdo tiene su dirección actual en los archivos, o puede que no reciba información importante o el pago del acuerdo. El importe estimado de su pago de liquidación si no hace nada se incluye en el *Formulario de participación en la liquidación de la demanda colectiva* adjunto.

### **6.2. SOLICITAR LA EXCLUSIÓN DEL GRUPO Y DEL ACUERDO**

Si *no desea* participar en la parte de la demanda colectiva del Acuerdo (el “Acuerdo colectivo”), puede excluirse (es decir, optar por no participar en el Acuerdo colectivo) enviando al Administrador del Acuerdo una carta o tarjeta con matasellos no posterior al 3 de julio de 2023 que solicite específicamente la exclusión del Acuerdo colectivo en este caso. La solicitud de exclusión debe incluir su nombre, dirección, número de teléfono y firma, y debe indicar:

“Deseo ser excluido de la clase del acuerdo en el caso de *Veronica Figueroa Bernal, et al. v. Thrifty Property Management & Investment, et al.* Entiendo que, si solicito ser excluido de la clase del acuerdo, no recibiré ningún dinero del acuerdo de esta demanda y no estaré liberando ninguna reclamación que pudiera tener.”

Envíe la solicitud de exclusión directamente al Administrador del Acuerdo a la siguiente dirección **a más tardar el 3 de julio de 2023:**

Phoenix Settlement Administrators  
P.O. Box 7208  
Orange, California 92863

Cualquier persona que presente una solicitud de exclusión del Acuerdo colectivo dentro del plazo establecido dejará de ser, en el momento de su recepción, Miembro del grupo, quedará excluida de la participación en el Acuerdo colectivo y no recibirá ningún beneficio de la parte del Acuerdo correspondiente a la demanda colectiva. Si desea confirmación de la recepción de su solicitud de exclusión, envíela por correo certificado de los Estados Unidos, con acuse de recibo, o póngase en contacto con el Administrador del Acuerdo.

**Es importante destacar** que los Miembros del grupo que soliciten oportuna y válidamente la exclusión del Acuerdo colectivo *no* serán excluidos de su parte del Pago PAGA. La solicitud de exclusión del Acuerdo colectivo se aplica únicamente al derecho de los

Miembros del grupo a la parte del Acuerdo correspondiente a la demanda colectiva y no a su derecho al Pago PAGA. Si solicita la exclusión del Acuerdo colectivo, seguirá teniendo derecho a su parte, si la hubiera, del Pago PAGA.

### **6.3. OBJETAR EL ACUERDO**

Tiene derecho a objetar los términos del Acuerdo si no solicita la exclusión. Sin embargo, si el Tribunal rechaza su objeción, seguirá estando obligado por los términos del Acuerdo. Si desea objetar al Acuerdo, o a cualquier parte de este, puede presentar al Administrador del Acuerdo y al Tribunal una objeción por escrito indicando su nombre, dirección, número de teléfono, fechas de empleo con los Demandados, el nombre y número del caso, cada razón específica en apoyo de su objeción y cualquier apoyo legal para cada objeción. Las objeciones por escrito deben enviarse por correo al Administrador del Acuerdo - Phoenix Settlement Administrators, P.O. Box 7208, Orange, California 92863 - a más tardar el 3 de julio de 2023 para que sean consideradas. Las objeciones **que no incluyan toda la información requerida, o que no se presenten a tiempo, podrían no ser consideradas por el tribunal.**

Si decide objetar al Acuerdo, también puede comparecer para hablar en la audiencia de aprobación final y equidad programada para el 6 de septiembre de 2023, a las 10:00 a.m. en el Departamento S26 del Tribunal Superior del Estado de California del Condado de San Bernardino, ubicado en el Centro de Justicia de San Bernardino, 247 West Third Street San Bernardino, California 92415, ante el Honorable David Cohn. Usted tiene derecho a comparecer en persona o a través de su propio abogado en esta audiencia.

Si se opone al Acuerdo, seguirá siendo un Miembro del Grupo y, si el Tribunal aprueba el Acuerdo, recibirá el pago y estará obligado por los términos del Acuerdo de la misma forma que los Miembros del Grupo que no se opongan. Todo Miembro del grupo que no se oponga en la forma prevista anteriormente habrá renunciado a cualquier objeción al Acuerdo, ya sea por apelación o de otro modo.

El Tribunal puede, en el momento de la aprobación final y la audiencia de equidad, tener ciertos requisitos o procedimientos de distanciamiento social para la asistencia a las audiencias. Si desea objetar al Acuerdo haciendo uso de la palabra en la audiencia de aprobación final y equidad, puede ponerse en contacto con el Abogado del Grupo, cuyos datos se facilitan a continuación, para obtener más información sobre los actuales procedimientos de distanciamiento social del Tribunal. También puede consultar el sitio web del Tribunal para obtener la información más actualizada.

### **7. CÓMO ACTUALIZAR O CAMBIAR SU DIRECCIÓN**

Si se muda después de recibir esta notificación o si su dirección es incorrecta, póngase en contacto con el Administrador del Acuerdo, Phoenix Settlement Administrators, en el **(800) 784-2174** o por correo electrónico en [info@phoenixclassaction.com](mailto:info@phoenixclassaction.com), lo antes posible. **Esto es importante para garantizar que le lleguen los futuros avisos y/o el pago del Acuerdo.**

### **8. NOTIFICACIÓN DE SENTENCIA DEFINITIVA SI SE APRUEBA EL ACUERDO**

En el plazo de siete (7) días después de que el Tribunal haya celebrado una audiencia de aprobación definitiva y justa y haya dictado una orden definitiva de aprobación del Acuerdo, si decide hacerlo, el Administrador del Acuerdo publicará una copia de dicha orden y sentencia definitiva en su sitio web en la siguiente dirección de Internet: <https://www.phoenixclassaction.com/martinez-v-thirty-property-management/>

### **9. SI NO SE APRUEBA EL ACUERDO**

Si el Acuerdo no es aprobado por el Tribunal, o si no se cumple alguna de sus condiciones, el Acuerdo puede ser anulado, en cuyo caso no se pagará dinero alguno, y el caso volverá al litigio. Si eso ocurriera, no hay ninguna garantía: **(1)** de que el Tribunal certifique el grupo de Demandantes; **(2)** de que cualquier decisión en el juicio sea favorable a los miembros del grupo de demandantes; **(3)** de que una decisión en el juicio, si la hubiera, sea tan favorable a los miembros del grupo de Demandantes como el Acuerdo; O **(4)** de que cualquier decisión favorable en el juicio sea confirmada en caso de que se presente una apelación.

### **10. PREGUNTAS O COMENTARIOS**

**POR FAVOR, NO LLAME NI SE PONGA EN CONTACTO CON EL TRIBUNAL.** Si tiene alguna pregunta sobre el acuerdo, puede ponerse en contacto con el Administrador del Acuerdo llamando al: **(800) 784-2174** o por correo electrónico a [info@phoenixclassaction.com](mailto:info@phoenixclassaction.com). También puede ponerse en contacto con los abogados del grupo de Demandantes en las direcciones o números de teléfono que se indican a continuación.

**Abogados que representan a las Demandantes y a los miembros de la demanda colectiva**

**MELMED LAW GROUP P.C.**

Jonathan Melmed  
jm@melmedlaw.com  
Kyle D. Smith  
ks@melmedlaw.com  
Joanne H. Kim  
joanne@melmedlaw.com  
1801 Century Park East, Suite 850  
Los Angeles, California 90067  
Teléfono: (310) 824-3828  
Fax: (310) 862-6851

**SOLOUKI | SAVOY, LLP**

Shoham J. Solouki (SBN 278538)  
shoham@soloukisavoy.com  
Grant Joseph Savoy (SBN 284077)  
grant@soloukisavoy.com  
316 West Second Street, Suite 1200  
Los Angeles, California 90012  
Teléfono: (213) 814-4940  
Fax: (213) 814-2550