

Hermosillo, et al. v. Air-City, Inc., et al.  
 c/o Apex Class Action LLC  
 PO Box 54668  
 Irvine, CA 92619

«Intelligent Mail barcode »  
 Apex ID: «Apex\_ID» «Tray\_PC» «D»  
 «Full\_Name»  
 «Address\_1»  
 «City», «State» «Zip»

**NOTICE OF PROPOSED CLASS ACTION AND PAGA ACTION SETTLEMENT AND HEARING DATE FOR FINAL APPROVAL**  
*Hector Hermosillo, et al. v. Air-City, Inc., et al.*

(County of Los Angeles, California Superior Court Case No. 22STCV07714, consolidated with 22STCV06252)

**As a current or former non-exempt, hourly-paid employee for SEKO Worldwide LLC and Air-City, Inc. in California, you are entitled to receive money from a class action settlement.**

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

You have received this Notice of Class Action and PAGA Action Settlement because the records of SEKO Worldwide LLC and Air-City, Inc. (“Defendants”) show you are a “Class Member” and/or an “Aggrieved Employee,” and therefore entitled to a payment from this class action and PAGA action settlement. Class Members are all persons currently or formerly employed by Defendants as non-exempt, hourly-paid employees during the period of February 18, 2018 through May 9, 2025 (“Class Period”) in the State of California. Aggrieved Employees are all non-exempt, hourly-paid employees of Defendants who worked during the period of February 18, 2018 through the end date of the Class Period (“PAGA Period”) in the State of California.

- The settlement resolves class action and PAGA lawsuits, *Hector Hermosillo, et al. v. Air-City, Inc., et al.* (the “Lawsuits”), which allege Defendants: (1) failed to pay Class Members overtime wages, (2) failed to pay Class Members minimum wages, (3) failed to provide Class Members legally-compliant meal breaks under California law, (4) failed to provide Class Members legally-compliant rest breaks under California law, (5) failed to timely pay all wages due upon termination or resignation, (6) failed to provide Class Members with legally compliant wage statements, , (7) failed to reimburse employees for business expenses, (8) failed to timely pay wages during employment, and (9) engaged in unfair business practices. Based on these and other alleged Labor Code violations, Plaintiffs also seek penalties under the California Labor Code Private Attorney Generals Act (“PAGA”) for violation of a number of Labor Code statutes, discussed further below, pursuant to Labor Code sections 210, 226.3, 558, 1174.5, 1197.1, and 2699.
- Defendants vigorously deny the claims in the Lawsuits and contend that they fully complied with all applicable laws.
- The parties have agreed to settle this matter to avoid uncertainty, inconvenience, disruption to business, and the expense of protracted litigation.
- On February 26, 2026, the Los Angeles County Superior Court granted preliminary approval of this class action and PAGA action settlement and ordered that all Class Members be notified of the settlement. The Court has not made any determination of the validity of the claims in the Lawsuits.

YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT	
DO NOTHING AND RECEIVE PAYMENT	Get a payment and give up your legal rights to pursue claims released by the settlement of the Lawsuits.
OPT OUT OF THE SETTLEMENT	Exclude yourself from the settlement, get no payment for settlement of the class claims, and retain your legal rights to individually pursue the class claims that would otherwise be released by the settlement of the Lawsuits. If you worked during the PAGA Period as a non-exempt, hourly-paid employee of Defendants as well, then you will be deemed an “Aggrieved Employee” and you will still receive your share of the proceeds available from the settlement of the PAGA Released Claims, defined below, (your “Individual PAGA Payment”) regardless of whether you opt out of the class settlement.
OBJECT TO THE SETTLEMENT	If you do not opt out of the class action settlement, you may write to the settlement administrator, Apex Class Action (“Settlement Administrator”), about why you object to the settlement and they will forward

	your concerns to counsel, who will then provide your objection to the Court. If the Court approves the Settlement despite your objection, you will still be bound by the Settlement. Regardless of whether you submit a written objection, you or your attorney may also address the Court during the final approval hearing scheduled for June 11, 2026 in the Spring Street Courthouse of Los Angeles County Superior Court, located at 312 N. Spring Street, Los Angeles, California 90012.
--	--

The final fairness and approval hearing on the adequacy, reasonableness, and fairness of the settlement will be held at 8:30a.m. on June 11, 2026, in the Spring Street Courthouse of Los Angeles County Superior Court, located at 312 N. Spring Street, Dept. 9, Los Angeles, California 90012. You are not required to attend the hearing, but you are welcome to do so.

### **Why Am I Receiving This Notice?**

Defendants' records show that you currently work, or previously worked, for Defendants SEKO Worldwide LLC and Air-City, Inc. as a non-exempt, hourly-paid employee during the period of February 18, 2018 through May 9, 2025. You were sent this Class Notice because you have a right to know about a proposed settlement of a class action lawsuit, and about all of your options before the Court decides whether to finally approve the settlement. If the Court approves the settlement and then any objections and appeals are resolved, a Settlement Administrator appointed by the Court, will make the payments described in this Notice. This Notice explains the Lawsuits, the settlement, your legal rights, what benefits are available, who is eligible for them, and how to get them.

### **What Is This Case About?**

Elizabeth Rivera was a non-exempt, hourly-paid employee for Defendants in California. She is the "Plaintiff" in this case and is suing on behalf of herself, Class Members, and Aggrieved Employees for Defendants' alleged failure to pay overtime wages, failure to pay minimum wages, failure to provide legally-compliant meal and rest breaks under California law, failure to provide compliant wage statements, failure to timely pay all wages due upon termination or resignation, failure to reimburse employees for business expenses, failure to timely pay wages during employment, and engagement in unfair business practices. Based on these and other alleged Labor Code violations, Plaintiff also seeks to recover penalties under the California Labor Code Private Attorney Generals Act pursuant to Labor Code sections 210, 226.3, 558, 1174.5, 1197.1, and 2699.

Defendants deny all of the allegations made by Plaintiff and deny that they violated any law. The Court has made no ruling on the merits of Plaintiff's claims. The Court has only preliminarily approved this settlement. The Court will decide whether to give final approval to the settlement at the final fairness and approval hearing.

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

Plaintiff and Defendants SEKO Worldwide LLC and Air-City, Inc. have agreed to settle this case on behalf of themselves and the Class Members and Aggrieved Employees for the gross settlement amount of \$675,000.00 ("Gross Settlement Amount"), unless the Gross Settlement Amount is escalated pursuant to the settlement agreement ("Agreement"). The Gross Settlement Amount includes: (1) administration fees and costs of up to \$7,490.00; (2) a service payment of up to \$7,500.00 to Plaintiff Elizabeth Rivera for her time and effort in pursuing this case and in exchange for a broader release of claims against Defendants; (3) up to 35% in attorneys' fees which, unless the Gross Settlement Amount is escalated pursuant to the Agreement, amounts to \$236,250.00 in attorneys' fees (pursuant to the Settlement Agreement, if Defendants elect the option to increase the Gross Settlement Amount due to an increase in the number of Workweeks worked by the aggregate settlement class, the attorneys' fees requested will also increase because it is a percentage of the Gross Settlement Amount); (4) actual litigation costs up to \$35,000.00 to Class Counsel; and (5) payment allocated to PAGA penalties in the amount of \$20,000.00, \$15,000.00 of which will be payable to the Labor and Workforce Development Agency ("LWDA") and \$5,000.00 of which will be payable to Aggrieved Employees. After deducting these sums, a total of approximately \$368,760.00 will be available for distribution to Class Members ("Net Settlement Amount"). An additional \$5,000.00 will be payable to and divided among Aggrieved Employees on a *pro rata* pay period basis. In addition to the Gross Settlement Amount, Defendants will separately pay all employer-side payroll tax payments due and payable to federal and state tax authorities as a result of this Settlement. Per the terms of the Settlement, Defendants shall have paid the full sum of the Gross Settlement Amount no later than fourteen (14) calendar days after the Court finally approves the settlement.

### **Distribution to Class Members and Aggrieved Employees**

Class Members who do not opt out will receive a *pro rata* payment based on the number of combined workweeks worked by Class Members for Defendants during the Class Period ("Class Member's Workweeks"). Specifically, to determine each Settlement Class Member's Individual Settlement Share, the Settlement Administrator will use the following formula: Individual Settlement Share = (Settlement Class Member's Workweeks ÷ Class Workweeks) × Net Settlement Amount. In addition, Aggrieved Employees who worked during the PAGA Period will receive a *pro rata* share of the \$5,000 allocated as PAGA penalties, whether or not they opt out of the class action settlement, based on the number of combined pay periods worked by the Aggrieved Employee for Defendants during the PAGA Period. The Settlement Administrator will determine the total number of combined pay periods worked by each Aggrieved Employee for Defendants during the PAGA Period ("Aggrieved Employee's Pay Periods"), as well as the aggregate number of pay periods worked by all Aggrieved Employees during the PAGA Period ("PAGA Pay Periods"). To determine each Aggrieved Employee's Individual PAGA Payment, the Settlement Administrator will use the following formula: Aggrieved Employee's Individual PAGA Payment = ([Aggrieved Employee's Pay Periods ÷ PAGA Pay Periods] × \$5,000.00).

Defendants' records indicate that you worked «Class\_Workweeks» as a non-exempt, hourly-paid employee in California during the Class Period and «PAGA\_Pay\_Periods» during the PAGA Period. Based on these records, your estimated payment as a Class Member would be \$«Est\_Class\_PMT» and your estimated payment for PAGA civil penalties as an Aggrieved Employee would be \$«Est\_PAGA\_PMT». If you

believe this information is incorrect and wish to dispute it, you must mail a dispute to the Settlement Administrator no later than May 15, 2026. Please include any documentation you have that you contend supports your dispute. This is an estimate and is subject to change.

### **Tax Reporting**

100% of the payments for PAGA penalties to Aggrieved Employees will be allocated as penalties reported on an IRS Form 1099; 20% of each Class Member's settlement payment will be allocated as wages and reported on an IRS Form W-2; and 80% will be allocated as penalties and interest reported on an IRS Form 1099. This notice is not intended to provide legal or tax advice on your settlement share.

### **Your Options Under the Settlement**

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

If you do not opt out, you are automatically entitled to your settlement check because you are a Class Member. If you do not dispute your settlement share calculation and do not opt out of the settlement, you will be bound by the settlement and receive a settlement payment. **In other words, if you are a Class Member, you do not need to take any action to receive the settlement payment set forth above.**

Settlement payment checks must be cashed soon after receipt. The settlement checks will be able to be cashed for 180 days after they are issued. Within 7 days after expiration of the 180-day period, the settlement checks will no longer be able to be cashed. Any funds represented by settlement checks remaining uncashed for more than 180 days after issuance shall be transmitted to the State Controller Unclaimed Property Division in the name of the Participating Class Member or Aggrieved Employee to whom the check had been issued.

Class Members who do not submit a valid and timely opt out (pursuant to Option 2 below), will be deemed to have fully, finally, and forever released, settled, compromised, relinquished, and discharged Defendants, as well as each of their parent companies, subsidiaries, related companies, affiliates, dbas, shareholders, and any past, present or future officers, directors and employees, predecessors, successors, and assigns, as well as American Freight Int'l LAX Corp. and Langfan Ruan (the "Released Parties") of all Released Claims (defined below) he or she may have or had upon final approval of this settlement, entry of judgment, and payment by Defendants to the Settlement Administrator of the full Gross Settlement Amount and employer taxes pursuant to the Agreement.

"Class Released Claims" means all claims, rights, demands, damages, liabilities, and causes of action, in law or in equity, arising at any time during the Class Period for the claims brought by Plaintiffs in the Action, or that could have been brought by Plaintiffs in the Action, except for any claim(s) for civil penalties under PAGA.

"PAGA Released Claims", which applies to all Aggrieved Employees, means, only claims for civil penalties under PAGA brought in the Action and alleged in the PAGA Notices filed with the LWDA on August 23, 2021 and June 10, 2024 which arose during the PAGA Periods.

The Class Released Claims and PAGA Released Claims shall be referred to herein as the "Released Claims."

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

If you do not wish to participate in the Class Member settlement, you may exclude yourself by submitting a written request to be excluded from the Class. Your written request must expressly and clearly indicate that you do not want to participate in the settlement, and you desire to be excluded from the settlement. The written request for exclusion must include your name, your Social Security Number, your signature, and the following statement or something to its effect: "Please exclude me from the Settlement Class in the *Hector Hermosillo, et al. v. Air-City, Inc., et al.* matter" or any statement standing for the proposition that you do not wish to participate in the settlement. Sign, date, and mail your written request for exclusion by U.S. First-Class Mail to the address below.

The proposed settlement includes the settlement of the PAGA Released Claims. An employee may not request exclusion from the settlement of the PAGA Released Claims. Thus, if the court approves the settlement, then even if you request exclusion from the settlement, you will still receive an Individual PAGA Payment for the PAGA Released Claims and will be deemed to have released the PAGA Released Claims. A request for exclusion will preserve your right to individually pursue only the remaining Class Released Claims.

**Apex Class Action LLC**


**PO Box 54668, Irvine, CA 92619**

The written request to be excluded from the Settlement must be postmarked or received by the Administrator not later than May 15, 2026. If you exclude yourself from the settlement then you will get no payment as a Class Member, and retain your legal rights to pursue claims, other than the PAGA Released Claims, that would otherwise be released by the settlement of the Lawsuits.

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

If you do not exclude yourself from the settlement and wish to object to the settlement, you may submit an objection in writing stating why you object to the settlement. Your objection must provide your full name, your address, the last 4 digits of your social security number, your signature, a statement of whether you plan to appear at the final fairness and approval hearing, and your reasons for why you think the Court should not approve the settlement, along with any legal authority, if any, you assert supports your objection. The Court will consider oral objections at the Final Approval hearing even if no written objections have been submitted. You may orally object in person or through counsel at the Final Approval hearing, even if you did not submit written objection. Your written objection must be mailed to the Settlement Administrator no later than May 15, 2026. Please note that you cannot both object to the Settlement and exclude yourself. If the Court overrules your objection, you will be bound by the Settlement and will receive your Class Member settlement payment.

### **Final Fairness Hearing**

You may, if you wish, also appear at the Final Fairness and Approval Hearing set for June 11, 2026 at 8:30 a.m. in the Spring Street Courthouse of Los Angeles County Superior Court, located at 312 N. Spring Street, Dept. 9, Los Angeles, California 90012, and discuss your objections with the Court and the parties at your own expense. You may also retain an attorney to represent you at the hearing at your own expense. 

### **Change of Address**

If you move after receiving this notice, if it was misaddressed, or if for any reason you want your settlement payment or future correspondence concerning this Lawsuit to be sent to a different address, you must supply your preferred address to the Settlement Administrator.

### **Additional Information**

This Notice of Class Action Settlement is only a summary of this case and the settlement. For a more detailed statement of the matters involved in this case and the settlement, you may visit [www.apexclassaction.com/aircityinc](http://www.apexclassaction.com/aircityinc), call the Settlement Administrator at 1-800-355-0700 or Class Counsel, who may be reached as follows:

#### **J. GILL LAW GROUP, P.C.**

Jasmin K. Gill ([jasmin@jkgilllaw.com](mailto:jasmin@jkgilllaw.com))

Sacha Pomares ([sacha@jkgilllaw.com](mailto:sacha@jkgilllaw.com))

515 South Flower Street, Suite 1800

Los Angeles, CA 90071

Telephone: (213) 459-6023 (*habla Español*)

Facsimile: (310) 728-2137

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

You may also refer to the pleadings, the Settlement Agreement, and other papers filed in this case, which may be inspected at the Office of the Clerk of the Los Angeles County Superior Court, located at 111 N. Hill Street, Los Angeles, California 90012, during regular business hours of each court day. You may also obtain these documents through the Court's website at <https://www.lacourt.ca.gov/paos/v2web3/DocumentImages>.

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

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

**AVISO DEL ACUERDO DE ACCIÓN COLECTIVA Y DE PAGA PROPUESTO Y FECHA  
DE AUDIENCIA DE APROBACIÓN FINAL**

*Hector Hermosillo, et al. v. Air-City, Inc., et al.*

(Condado de Los Ángeles, Tribunal Superior de California, Caso No. 22STCV07714 consolidado con 22STCV06252)

**Como empleado actual o pasado, remunerado por hora y no exento para SEKO Worldwide LLC y Air-City, Inc en California, usted tiene derecho a recibir un pago de un acuerdo de acción colectiva.**

**Lea atentamente este Aviso. Este Aviso se refiere a una propuesta de conciliación de un litigio de acción colectiva. Si usted es un Miembro de Clase, este documento contiene información importante sobre su derecho a recibir un pago del fondo del Acuerdo.**

Ha recibido este Aviso de Acuerdo de Acción Colectiva y de PAGA porque los registros de SEKO Worldwide LLC y de Air-City, Inc. (“Demandados”) muestran que usted es un “Miembro de Clase” y/o un “Empleado Agraviado” y, por lo tanto, tiene derecho a un pago por esta conciliación de acción colectiva y de PAGA. Los Miembros de Clase son todas las personas que actualmente trabajan o trabajaron para los Demandados como empleados remunerados por hora y no exentos del 18 de febrero de 2018 al 9 de mayo de 2025 dentro del Estado de California (“Período de Clase”). Los Empleados Agraviados son todos los empleados remunerados por hora, no exentos, que trabajaron para los Demandados en el Estado de California desde el 18 de febrero de 2018 hasta el fin del Período de Clase (“Período de PAGA”).

- El Acuerdo concilia las demandas de acción colectiva y de PAGA: *Hector Hermosillo, et al. v. Air-City, Inc., et al.* (“Demandas”) que alega que los Demandados: (1) incumplimiento del pago de salarios por horas extra a los Miembros de Clase; (2) incumplimiento del pago de salarios mínimos a los Miembros de Clase, (3) incumplimiento de proporcionar periodos de comida a los Miembros de Clase en cumplimiento con la ley de California, (4) incumplimiento de proporcionar periodos de descanso a los Miembros de Clase en cumplimiento con la ley de California, (5) incumplimiento de la obligación de pagar puntualmente el salario al cesar en el empleo, (6) incumplimiento de la obligación de proporcionar a los Miembros de Clase sus talones de pago, (7) incumplimiento de la obligación de reembolsar los gastos comerciales, (8) incumplimiento de la obligación de pagar puntualmente los salarios adeudados durante el empleo y (9) competencia desleal. Con base en las violaciones alegadas en el Código Laboral mencionadas anteriormente, así como en otras supuestas violaciones al mismo, el Demandante también busca sanciones civiles bajo la Ley de Acción Privada del Fiscal General (“PAGA”) por la infracción a varios estatutos del Código Laboral, discutidos anteriormente, en virtud de los artículos 210, 226.3, 558, 1174.5, 1197.1 y 2699 del Código Laboral.
- Los Demandados niegan las reclamaciones en las Demandas y sostienen que han cumplido plenamente con todas las leyes aplicables.
- Las partes han aceptado conciliar este asunto para evitar incertidumbre, inconvenientes, interrupción operativa y el gasto de una litigación prolongada.
- El Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles otorgó aprobación preliminar el 26 de febrero de 2026 de este acuerdo de acción colectiva y de PAGA y ordenó que se notificara el Acuerdo a todos los Miembros de Clase. El Tribunal no ha hecho ninguna determinación sobre la validez de las reclamaciones en las Demandas.

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

<b>NO HACER NADA Y RECIBIR UN PAGO</b>	Recibir un pago y renunciar a sus derechos legales para presentar las reclamaciones liberadas por la conciliación de las Demandas.
<b>OPTAR POR NO PARTICIPAR EN EL ACUERDO</b>	Excluirse del Acuerdo, no recibir ningún pago por el acuerdo de las reclamaciones colectivas y conservar sus derechos legales para perseguir individualmente las reclamaciones colectivas que, de otro modo, serían liberadas por la conciliación de las Demandas. Si trabajó durante el Período de PAGA como empleado no exento, pagado por hora para los Demandados, entonces será considerado “Empleado Agraviado” y aún recibirá su parte de los ingresos disponibles de la liquidación de las Reclamaciones Liberadas de PAGA, definida a continuación (“Pago Individual de PAGA”), incluso si opta por excluirse del acuerdo de la acción colectiva.
<b>OBJETAR AL ACUERDO.</b>	Si no opta por la exclusión, puede escribir al Administrador del Acuerdo, Apex Class Action (“Administrador del Acuerdo”) sobre los motivos por los que se opone a la conciliación, y ellos transmitirán sus inquietudes a los abogados, que, a su vez, las comunicarán al Tribunal. Si el Tribunal aprueba el Acuerdo a pesar de su objeción, usted seguirá obligado por el Acuerdo. Usted o su abogado también puede dirigirse al Tribunal durante la Audiencia de Aprobación Final programada para el 11 de junio de 2026 en el Juzgado Spring Street del Tribunal Superior de Los Ángeles, ubicado en 312 N. Spring Street, Los Ángeles, California 90012.

La Audiencia de Aprobación Final sobre la idoneidad, razonabilidad y equidad del Acuerdo se celebrará el 11 de junio de 2026 a las 8:30 a.m., en el Departamento 9 en el Juzgado Spring Street del Tribunal Superior de Los Ángeles, ubicado en 312 N. Spring Street, Los Ángeles, California 90012. Usted no está obligado a asistir a la Audiencia, pero es bienvenido a hacerlo.

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

Los registros de los Demandados muestran que usted trabajó, o actualmente trabaja, como empleado no exento, remunerado por hora, en el Estado de California del 18 de febrero de 2018 al 9 de mayo de 2025. Se le envió este Aviso de Demanda Colectiva porque tiene derecho a conocer una propuesta de conciliación de una demanda colectiva y todas sus opciones antes de que el Tribunal decida si aprueba finalmente el acuerdo. Si el Tribunal aprueba el acuerdo y luego se resuelven las objeciones y apelaciones, un Administrador del Acuerdo designado por el Tribunal efectuará los pagos descritos en este Aviso. Este Aviso explica la Demanda, el acuerdo, sus derechos legales, los beneficios disponibles, quiénes tienen derecho a ellos y cómo obtenerlos.

## **¿De qué trata este caso?**

Elizabeth Rivera fue empleada no exenta, remunerada por hora, en California, para los Demandados. Ella es la “Demandante” en este caso y está demandando en nombre propio, los Miembros de Clase y los Empleados Agraviados por los supuestos fallos de los Demandados por impago de salarios por horas extra, incumplimiento del pago de salarios mínimos, incumplimiento de proporcionar periodos de comida en cumplimiento con la ley de California, incumplimiento de la obligación de pagar puntualmente el salario al cesar en el empleo, incumplimiento de la obligación de proporcionar talones de pago, incumplimiento de la obligación de reembolsar los gastos comerciales, incumplimiento de la obligación de pagar puntualmente los salarios adeudados durante el empleo y competencia desleal. Con base en estas y otras supuestas infracciones al Código Laboral, la Demandante solicita la recuperación de sanciones bajo la Ley de Acción Privada del Fiscal General, en virtud de los artículos 210, 226.3, 558, 1174.5, 1197.1 y 2699 del Código Laboral.

Los Demandados niegan todas las alegaciones de la Demandante y afirman no haber violado ninguna ley. El Tribunal no se ha pronunciado sobre el fondo de las reclamaciones de los Demandantes. El Tribunal sólo ha aprobado preliminarmente este acuerdo de demanda colectiva. El Tribunal decidirá si otorga la aprobación definitiva de este acuerdo en la audiencia de aprobación final.

## **Resumen de los términos del Acuerdo**

El Demandante y los Demandados SEKO Worldwide LLC y Air-City, Inc., han acordado llegar a este caso, en nombre propio y de los Miembros de la Clase y de los Empleados Agraviados, por un monto total del acuerdo de \$675,000.00 (“Monto Total del Acuerdo”), a menos que este sea escalado en virtud del acuerdo de transacción (“Acuerdo”). Este monto incluye: (1) costes de administración de hasta \$7,490.00; (2) un pago de servicio a la Demandante Elizabeth Rivera de hasta \$7,500.00 por su tiempo y esfuerzo, (3) hasta un 35% el Monto Total del Acuerdo en concepto de honorarios de abogados por la cantidad de \$236,250.00 (en virtud del Acuerdo de Transacción, si los Demandados eligen incrementar el Monto Total del Acuerdo debido al incremento en el número de Semanas laborales trabajadas por el conjunto de la clase demandante, estos costos también incrementarán ya que es un porcentaje del Monto Total del Acuerdo); (4) costes de litigio para los Abogados de Clase hasta \$35,000.00 y (5) pago asignado a sanciones de PAGA por un monto de \$20,000.00, del cual \$15,000.00 se pagarán a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza de Trabajo (“LWDA”) y \$5,000.00 serán pagados a los Empleados Agraviados. Después de deducir estas sumas, se dispondrá de un total aproximado de \$368,760.00 para distribuir entre los Miembros de la Clase (“Monto Neto del Acuerdo”). Además, \$5,000.00 se dividirá y pagará entre los Empleados Agraviados, con base en el periodo de pago. Además del Monto Total del Acuerdo, los Demandados pagarán los impuestos de planilla del empleador, por separado, a las autoridades fiscales federales y estatales como resultado de este Acuerdo. De acuerdo con los términos del Acuerdo, los Demandados deben pagar el Monto Total del Acuerdo a más tardar catorce (14) días calendario posteriores a la aprobación definitiva del acuerdo.

## **Distribución a los Miembros de Clase y Empleados Agraviados**

Los Miembros de la Clase que no opten por excluirse del Acuerdo Colectivo (“Miembros de Clase Participante”) recibirán un pago *prorratedo* con base en el número de semanas laborales combinadas por los Miembros de Clase para los Demandados durante el Período de Clase (“Semanas laborales de Miembro de Clase”). Para determinar cada Parte Individual del Acuerdo de Miembro de Clase, el Administrador del Acuerdo usará la siguiente fórmula: Parte Individual del Acuerdo = (Semanas laborales del Miembro de Clase del Acuerdo ÷ Semanas laborales de Clase) × Monto Neto del Acuerdo. Asimismo, los Empleados Agraviados que trabajaron durante el Período de PAGA recibirán una parte prorrateda de los \$5,000.00 asignados a las sanciones de PAGA, independientemente de si se excluyen o no del acuerdo de acción colectiva, con base en el número de periodos de pago combinados trabajados por el Empleado Agraviado durante el Período de PAGA. El Administrador del Acuerdo determinará el número total de periodos de pago combinados trabajados por cada Empleado Agraviado durante el Período de PAGA (“Periodos de Pago del Empleado Agraviado”), así como el número añadido de periodos de pago trabajados por todos los Empleados Agraviados durante el Período de PAGA (“Periodos de Pago de PAGA”). Para determinar el Pago Individual de PAGA del Empleado Agraviado, el Administrador del Acuerdo utilizará la siguiente fórmula: Pago Individual de PAGA del Empleado Agraviado = ([Periodos de Pago del Empleado Agraviado ÷ Periodos de Pago de PAGA] x \$5,000.00).

Los registros del Demandado indican que usted trabajó «Class\_Workweeks» como empleado no exento, remunerado por hora, en California, durante el Período de Clase, y «PAGA\_Pay\_Periods» durante el Período de PAGA. Con base en estos registros, su pago estimado como Miembro de la Clase sería de \$«Est\_Class\_PMT» y su pago estimado para las sanciones civiles de PAGA como un Empleado Agraviado podría ser de \$«Est\_PAGA\_PMT». Si cree que esta información es incorrecta y desea impugnarla, debe enviar su impugnación al Administrador del Acuerdo a más tardar el 15 de mayo de 2026. Debe incluir toda la información de respaldo. Esto es solo una estimación y está sujeto a cambios.

## **Declaración Fiscal**

El 100% de los pagos para las sanciones de PAGA a los Empleados Agraviados se asignará como sanciones reportadas en el Formulario 1099 del IRS; el 20 % de cada pago del acuerdo al Miembro de Clase se distribuirá como salarios y se reportará en un Formulario W-2 del IRS y el 80 % será como sanciones e intereses en un Formulario 1099 del IRS. Este aviso no pretende brindar consejo fiscal sobre su parte del acuerdo.

## **Sus opciones bajo el Acuerdo**

### **Opción 1 - No hacer nada y recibir su pago**

Si no opta por no participar, tendrá derecho, automáticamente, a recibir su pago del acuerdo por ser Miembro de Clase. Si no impugna su cálculo de la parte del acuerdo y no se retira del mismo, estará vinculado al acuerdo y recibirá un pago del acuerdo. **En otras palabras, si es Miembro de Clase, no necesita realizar ninguna acción para recibir el pago del acuerdo mencionado anteriormente.**

Los pagos del acuerdo deben cobrarse cuanto antes. Los cheques del acuerdo podrán cobrarse 180 días después de su emisión. En los 7 días posteriores al periodo de 180 días, los cheques del acuerdo ya no podrán cobrarse. Cualquier fondo representado en los cheques del acuerdo que no haya sido cobrado por más de 180 días luego de su emisión debe ser transferido a la División de Propiedad No Reclamada del Contralor del Estado en nombre del Miembro de Clase Participante o Empleado Agraviado.

Los Miembros de Clase que no se excluyan a tiempo y de manera válida (en virtud de la Opción 2) se considerarán que han por completo, finalmente y para siempre liberar, conciliar, comprometerse, renunciado y cancelado a los Demandados como también a cada una de sus compañías asociadas, subsidiarias, compañías relacionadas, afiliaciones, DBAs, accionistas y cualquier pasado, presente o futuros oficiales, directores y empleados, predecesores, sucesores y asignados como también a American Freight Int'l LAX Corp. y Langfan Ruan ("Partes Exoneradas") de todas las Reclamaciones Liberadas (definidas más adelante) que pueda tener o tuvo en la aprobación final de esta conciliación, emisión de sentencia y pago por parte de los Demandados al Administrador del Acuerdo del Monto Total del Acuerdo y los impuestos del empleador en virtud del Acuerdo.

Las "Reclamaciones Liberadas de Clase" son todas las reclamaciones, derechos, demandas, daños, responsabilidades y causas de acción, en derecho o en equidad, que surjan en cualquier momento durante el Período de Clase por las reclamaciones presentadas en la Acción de los Demandantes o que pudieron serlo, excepto por cualquier reclamación por sanciones civiles bajo la PAGA.

"Reclamaciones Liberadas de PAGA", las cuales aplican a todos los Empleados Agraviados, es decir, solamente reclamaciones por sanciones civiles bajo la PAGA presentadas en la Acción y alegadas en los Avisos de PAGA interpuestos el 23 de agosto de 2021 y el 10 de junio de 2024 ante la LWDA, que surgieron durante los Períodos de PAGA.

Las Reclamaciones Liberadas de Clase y de PAGA deben referirse como "Reclamaciones Liberadas".

### **Opción 2 - Exclusión del Acuerdo**

Si no desea participar en el acuerdo de Miembro de Clase, puede excluirse enviando una solicitud por escrito para ser excluido de la Clase. Esta solicitud debe expresar claramente que usted no desea participar en el acuerdo y que desea excluirse de él. Esta solicitud debe incluir su nombre, su número de Seguro Social, su firma y la siguiente declaración, o una similar: "Exclúyanme, por favor, del asunto del Acuerdo Colectivo: Héctor Hermosillo, et al. v. Air-City, Inc., et al.", o cualquier otra declaración que indique que no desea participar en el acuerdo. Fírmela, féchela y envíela por correo postal prioritario de EE. UU. a la dirección indicada a continuación. El acuerdo propuesto incluye el acuerdo sobre las Reclamaciones Liberadas de PAGA. Un empleado no puede solicitar la exclusión del acuerdo de las Reclamaciones Liberadas de PAGA. Por lo tanto, si el tribunal aprueba el acuerdo, aun si solicita excluirse del acuerdo, siempre recibirá un Pago Individual de PAGA por las Reclamaciones Liberadas de PAGA y se considerará que ha liberado estas mismas. Una solicitud de exclusión preservará su derecho de presentar individualmente solamente las Reclamaciones Liberadas de Clase restantes.

**Apex Class Action LLC**

**PO Box 54668, Irvine, CA 92619**

La solicitud por escrito para ser excluido del Acuerdo debe presentar sello postal o que el Administrador la reciba a más tardar el 4 de mayo de 2026. Si se excluye, no recibirá ningún pago como Miembro de Clase y mantendrá sus derechos legales para presentar reclamaciones, excepto las Reclamaciones Liberadas de PAGA, que, de otro modo, se liberarían mediante la resolución de las Demandas.

### **Opción 3 - Presentar una objeción al Acuerdo**

Si no desea excluirse del acuerdo y objetar este mismo, debe enviar una objeción por escrito indicando por qué la objeta. Su objeción debe proporcionar su nombre completo, su dirección, los últimos 4 dígitos de su número de seguro social, firma y una declaración de si planea comparecer en la audiencia de equidad y aprobación final, y mencione las razones de porqué considera que el Tribunal no debe aprobar el acuerdo junto con cualquier autoridad legal, si hubiera, para respaldar su objeción. El Tribunal considerará objeciones orales en esta audiencia aun sin enviar una objeción por escrito. Puede expresar su objeción en persona o por medio de sus abogados, aun sin haber enviado una objeción por escrito. Su objeción por escrito debe enviarse por correo postal al Administrador del Acuerdo a más tardar el 15 de mayo de 2026. Tenga en cuenta que no puede objetar al Acuerdo y, al mismo tiempo, excluirse del Acuerdo. Si se excluye, su objeción será desestimada. Si el Tribunal desestima su objeción, quedará vinculado al Acuerdo y recibirá el pago correspondiente al Acuerdo de Miembro de Clase.

### **Audiencia de Imparcialidad y Aprobación Final**

Si lo desea, puede comparecer en la Audiencia de Imparcialidad y Aprobación Final programada para el día 11 de junio de 2026 a las 8:30 a.m. en el Departamento 9 del Juzgado Spring Street del Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles, ubicado en 312 N. Spring Street, Los Ángeles, California 90012, para discutir sus objeciones con el Tribunal y las partes, a su propia costa. También puede contratar a un abogado para que le represente en la Audiencia, corriendo usted con los gastos.

### **Cambio de Dirección**

Si cambia de domicilio después de haber recibido este aviso, si fue entregado a una dirección diferente, o si por cualquier otra razón desea que su pago del acuerdo o su próxima correspondencia sobre esta Demanda se envíe a una dirección diferente, debe proporcionar su dirección de preferencia al Administrador del Acuerdo.

### **Información Adicional**

Este Aviso de Acuerdo de Demanda Colectiva es sólo un resumen de este caso y del Acuerdo. Para obtener una declaración más detallada de los asuntos involucrados en este caso y en el Acuerdo, puede visitar su sitio web: [www.apexclassaction.com/aircityinc](http://www.apexclassaction.com/aircityinc) o llamar al Administrador del Acuerdo al 1-800-355-0700 o a los Abogados de Clase, quienes pueden ser contactados así:



#### **J. GILL LAW GROUP, P.C.**

Jasmin K. Gill ([jasmin@jkgilllaw.com](mailto:jasmin@jkgilllaw.com))

Sacha Pomares ([sacha@jkgilllaw.com](mailto:sacha@jkgilllaw.com))

515 South Flower Street, Suite 1800

Los Ángeles, CA 90071

Teléfono: (213) 459-6023 (*habla español*)

Fax: (310) 728-2137

También puede visitar el sitio web del Administrador del Acuerdo: [www.apexclassaction.com/aircityinc](http://www.apexclassaction.com/aircityinc) para acceder a los documentos clave de este caso, incluidos las Denuncias Operativas, el Acuerdo de Transacción, el Aviso Colectivo, la Orden de Otorgamiento de Aprobación Preliminar del Acuerdo y de Aprobación Final, y la Sentencia Definitiva.

También puede consultar los alegatos, el Acuerdo de Transacción y otros documentos presentados en este caso, que pueden inspeccionarse en la Oficina del Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles, ubicada en 111 N. Hill Street, Los Ángeles, California 90012 durante el horario laboral habitual o en línea en <https://www.lacourt.ca.gov/paos/v2web3/DocumentImages>

Todas las consultas de los Miembros de Clase en relación con este Aviso de Acuerdo de Acción Colectiva y de Acción de PAGA y/o con el acuerdo deben dirigirse al Administrador.

**NO CONTACTE AL SECRETARIO DEL TRIBUNAL, EL JUEZ  
EL DEMANDADO NI SUS ABOGADOS, PARA REALIZAR CONSULTAS.**