

Sally Nungaray De Robles, et al. vs Lief Organics, LLC
c/o Apex Class Action LLC
PO Box 54668
Irvine, CA 92619

«Intelligent_Mail_barcode_»

Apex ID: «Apex_ID» «Tray_PC» «
«Full_Name»
«Address_1»
«City», «State» «Zip»

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

Sally Nungaray De Robles, et al. vs Lief Organics, LLC | Case No. 22STCV37617

The Superior Court for the State of California authorized this Notice. Read it carefully!

It's not junk mail, spam, an advertisement, or solicitation by a lawyer. You are not being sued.

You may be eligible to receive money from an employee class action lawsuit (“Action”) entitled *Sally Nungaray De Robles, et al. vs Lief Organics, LLC* for alleged wage and hour violations. The Action was filed by former employees Plaintiff Sally Nungaray De Robles and Plaintiff Verenice Garcia De Gomez (“Plaintiffs”) and seeks payment of (1) back wages and other relief for a class of hourly, non-exempt employees (“Class Members”) who worked for Lief Organics, LLC during the Class Period from July 14, 2021, to June 16, 2025, and (2) penalties under the California Private Attorney General Act (“PAGA”) for all hourly, non-exempt employees who worked for Lief Organics, LLC during the PAGA Period from December 1, 2021 to June 16, 2025, (“Aggrieved Employees”). For the purposes of this Notice, Lief Organics, LLC shall be referred to here as “Defendant”

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

Based on Defendant’s records, and the Parties’ current assumptions, **your Individual Class Payment is estimated to be \$«Est_Class_PMT» (less withholding) and your Individual PAGA Payment is estimated to be \$«Est_PAGA_PMT»**. The actual amount you may receive likely will be different and will depend on a number of factors. (If no amount is stated for your Individual PAGA Payment, then according to Defendant’s records, you are not eligible for an Individual PAGA Payment under the Settlement because you didn’t work during the PAGA Period).

The above estimates are based on Defendant’s records showing that **you worked «Class_Weeks» workweeks** during the Class Period and **you worked «PAGA_Pay_Periods» pay periods** during the PAGA Period. If you believe that you worked more workweeks or pay periods during either period, you can submit a challenge by the deadline date. See Section 4 of this Notice.

The Court has already preliminarily approved the proposed Settlement and approved this Notice. The Court has not yet decided whether to grant final approval. Your legal rights are affected whether you act or not act. Read this Notice carefully. You will be deemed to have carefully read and understood it. At the Final Approval Hearing, the Court will decide whether to finally approve the Settlement and how much of the Settlement will be paid to Plaintiff and Plaintiff’s attorneys (“Class Counsel”). The Court will also decide whether to enter a judgment that requires Defendant to make payments under the Settlement and requires Class Members and Aggrieved Employees to give up their rights to assert certain claims against Defendant.

If you worked for Defendant during the Class Period and/or the PAGA Period, you have two basic options under the Settlement:

- (1) **Do Nothing.** You don’t have to do anything to participate in the proposed Settlement and be eligible for an Individual Class Payment and/or an Individual PAGA Payment. As a Participating Class Member, though, you will give up your right to assert Class Period wage claims and PAGA Period penalty claims against Defendant.
- (2) **Opt-Out of the Class Settlement.** You can exclude yourself from the Class Settlement (opt-out) by submitting the written Request for Exclusion or otherwise notifying the Administrator in writing. If you opt-out of the Settlement, you will not receive an Individual Class Payment. You will, however, preserve your right to personally pursue Class Period wage claims against Defendant, and, if you are an Aggrieved Employee, remain eligible for an Individual PAGA Payment. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement.

Defendant will not retaliate against you for any actions you take with respect to the proposed Settlement.

SUMMARY OF YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT

You Don’t Have to Do Anything to Participate in the	If you do nothing, you will be a Participating Class Member, eligible for an Individual Class Payment and an Individual PAGA Payment (if any). In exchange, you will give up your right to assert the
--	---

Settlement	wage claims against Defendant that are covered by this Settlement (Released Claims).
You Can Opt-out of the Class Settlement but not the PAGA Settlement The Opt-out Deadline is May 26, 2026	If you don't want to fully participate in the proposed Settlement, you can opt-out of the Class Settlement by sending the Administrator a written Request for Exclusion. Once excluded, you will be a Non-Participating Class Member and no longer eligible for an Individual Class Payment. Non-Participating Class Members cannot object to any portion of the proposed Settlement. See Section 6 of this Notice. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement. Defendant must pay Individual PAGA Payments to all Aggrieved Employees and the Aggrieved Employees must give up their rights to pursue Released Claims (defined below).
Participating Class Members Can Object to the Class Settlement but not the PAGA Settlement Written Objections Must be Submitted by May 26, 2026	All Class Members who do not opt-out ("Participating Class Members") can object to any aspect of the proposed Settlement. The Court's decision whether to finally approve the Settlement will include a determination of how much will be paid to Class Counsel and Plaintiff who pursued the Action on behalf of the Class. You are not personally responsible for any payments to Class Counsel or Plaintiff, but every dollar paid to Class Counsel and Plaintiff reduces the overall amount paid to Participating Class Members. You can object to the amounts requested by Class Counsel or Plaintiff if you think they are unreasonable. See Section 7 of this Notice.
You Can Participate in the August 17, 2026 Final Approval Hearing	The Court's Final Approval Hearing is scheduled to take place on August 17, 2026. You don't have to attend but you do have the right to appear (or hire an attorney to appear on your behalf at your own cost), in person, by telephone or by using the Court's virtual appearance platform. Participating Class Members can verbally object to the Settlement at the Final Approval Hearing. See Section 8 of this Notice.
You Can Challenge the Calculation of Your Workweeks/Pay Periods Written Challenges Must be Submitted by May 26, 2026	The amount of your Individual Class Payment and PAGA Payment (if any) depend on how many workweeks you worked at least one day during the Class Period and how many Pay Periods you worked at least one day during the PAGA Period, respectively. The number of Class Period Workweeks and number of PAGA Period Pay Periods you worked according to Defendant's records is stated on the first page of this Notice. If you disagree with either of these numbers, you must challenge it by May 26, 2026. See Section 4 of this Notice.

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiff Sally Nungaray De Robles and Plaintiff Verenice Garcia De Gomez were former employees of Defendant. The Action accuses Defendant of violating California labor laws by failing to pay [e.g., overtime wages, minimum wages, wages due upon termination and reimbursable expenses] and failing to provide [e.g., meal periods, rest breaks and accurate itemized wage statements]. Based on the same claims, Plaintiffs also asserted a claim for civil penalties under the California Private Attorneys General Act (Labor Code §§ 2698, et seq.) ("PAGA").

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

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

Plaintiff and Class Counsel strongly believe the Settlement is a good deal for you because they believe that: (1) Defendant has agreed to pay a fair, reasonable and adequate amount considering the strength of the claims and the risks and uncertainties of continued litigation; and (2) Settlement is in the best interests of the Class Members and Aggrieved Employees. The Court preliminarily approved the proposed Settlement as fair, reasonable and adequate, authorized this Notice, and scheduled a hearing to determine Final Approval.

3. WHAT ARE THE IMPORTANT TERMS OF THE PROPOSED SETTLEMENT?

- a. Defendant Will Pay \$840,000.00 as the Gross Settlement Amount (Gross Settlement). Defendant has agreed to deposit the Gross Settlement into an account controlled by the Administrator of the Settlement. The Administrator will use the Gross Settlement to pay the Individual Class Payments, Individual PAGA Payments, Class Representative Service Payment, Class Counsel's attorneys' fees and expenses, the Administrator's expenses, and penalties to be paid to the California Labor and Workforce Development Agency ("LWDA"). Assuming the Court grants Final Approval, Defendant will fund the Gross Settlement by transmitting 50% of the funds to the Administrator no later than 14 days after the Judgment becomes final and the remaining 50% of the payment 6 months thereafter. The Judgment will be final on the date the Court enters Judgment, or a later date if Participating Class Members object to the proposed Settlement or the Judgment is appealed.
- b. Court Approved Deductions from Gross Settlement. At the Final Approval Hearing, Plaintiff and/or Class Counsel will ask the Court to approve the following deductions from the Gross Settlement, the amounts of which will be decided by the Court at the Final Approval Hearing:
 - i. Up to \$280,000.00 (One-Third of the Gross Settlement) to Class Counsel for attorneys' fees and up to \$22,000.00 for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.
 - ii. Up to \$7,500.00 each as a Class Representative Award for filing the Action, working with Class Counsel and representing

the Class. A Class Representative Award will be the only monies Plaintiff will receive other than Plaintiff's Individual Class Payment and any Individual PAGA Payment.

- iii. Up to \$19,000.00 to the Administrator for services administering the Settlement.
- iv. Up to \$40,000.00 for PAGA Penalties, allocated 75% to the LWDA PAGA Payment (\$30,000.00) and 25% in Individual PAGA Payments (\$10,000.00) to the Aggrieved Employees based on their PAGA Period Pay Periods.

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

- c. Net Settlement Distributed to Class Members. After making the above deductions in amounts approved by the Court, the Administrator will distribute the rest of the Gross Settlement (the "Net Settlement") by making Individual Class Payments to Participating Class Members based on their Class Period Workweeks.
- d. Taxes Owed on Payments to Class Members. The Settlement shall be broken down as follows: 20% ("Wage Portion") of each Individual Class Payment to taxable wages and 80% ("Non-Wage Portion") to penalties and interest. The Wage Portion is subject to withholding and will be reported on IRS W-2 Forms. Defendant will separately pay employer payroll taxes it owes on the Wage Portion. The Individual PAGA Payments are counted as penalties rather than wages for tax purposes. The Administrator will report the Individual PAGA Payments and the Non-Wage Portions of the Individual Class Payments on IRS 1099 Forms.

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

- e. Need to Promptly Cash Payment Checks. The front of every check issued for Individual Class Payments and Individual PAGA Payments will show the date when the check expires (the void date). If you don't cash it by the void date, your check will be automatically cancelled, and the monies will be deposited with the California Controller's Unclaimed Property Fund in your name. If the monies represented by your check are sent to the Controller's Unclaimed Property, you should consult the rules of the Fund for instructions on how to retrieve your money.
- f. Requests for Exclusion from the Class Settlement (Opt-Outs). You will be treated as a Participating Class Member, participating fully in the Class Settlement, unless you notify the Administrator in writing, not later than May 26, 2026, that you wish to opt-out. The easiest way to notify the Administrator is to send a written and signed Request for Exclusion by the Response Deadline. The Request for Exclusion should be a letter from a Class Member or his/her representative setting forth a Class Member's name, present address, telephone number, and a simple statement electing to be excluded from the Settlement. Excluded Class Members (i.e., Non-Participating Class Members) will not receive Individual Class Payments but will preserve their rights to personally pursue wage and hour claims against Defendant.
- g. You cannot opt-out of the PAGA portion of the Settlement. Class Members who exclude themselves from the Class Settlement (Non-Participating Class Members) remain eligible for Individual PAGA Payments and are required to give up their right to assert PAGA claims against Defendant based on the PAGA Period facts alleged in the Action.
- h. The Proposed Settlement Will be Void if the Court Denies Final Approval. It is possible the Court will decline to grant Final Approval of the Settlement or decline to enter a Judgment. It is also possible the Court will enter a Judgment that is reversed on appeal. Plaintiff and Defendant have agreed that, in either case, the Settlement will be void: Defendant will not pay any money and Class Members will not release any claims against Defendant.
- i. Administrator. The Court has appointed a neutral company, Apex Class Action LLC (the "Administrator") to send this Notice, calculate and make payments, and process Class Members' Requests for Exclusion. The Administrator will also decide Class Member Challenges over Workweeks, mail and re-mail settlement checks and tax forms, and perform other tasks necessary to administer the Settlement. The Administrator's contact information is contained in Section 9 of this Notice.
- j. Participating Class Members' Release. After the Judgment is final and Defendant has fully funded the Gross Settlement and separately paid all employer payroll taxes, Participating Class Members will be legally barred from asserting any of the claims released under the Settlement. This means that unless you opted out by validly excluding yourself from the Class Settlement, you cannot sue, continue to sue, or be part of any other lawsuit against Defendant or related entities for wages based on the Class Period facts and PAGA penalties based on PAGA Period facts, as alleged in the Action and resolved by this Settlement.

The Participating Class Members will be bound by the following release:

All Participating Class Members release Released Parties from claims that were alleged in the Operative Complaint, or that reasonably could have been alleged based upon the facts stated in the Operative Complaint and any notices submitted to the California Labor and Workforce Development Agency by Plaintiffs, including: (1) failure to pay wages for all hours worked at minimum wage in violation of Labor Code Sections 1194, 1194.2, and 1197, (2) failure to pay overtime wages for daily overtime worked in violations of Labor Code Sections 510 and 1194, (3) failure to authorize or permit meal periods in violation of Labor Code Sections 512 and 226.7, (4) failure to authorize or permit rest periods in violation of Labor Code Section 226.7, (5) failure to timely pay all earned wages during employment in violation of Labor Code Sections 204, (6) failure to provide complete and accurate wage statements in violation of Labor Code Section 226, (7) failure to timely pay all earned wages and final paychecks due at time of separation of employment in violation of Labor Code Sections 201, 202, and 203, (8) failure to indemnify employees

for necessary expenditures incurred in discharge of duties in violation of Labor Code Section 2802, and (9) unfair business practices in violation of Business and Professional Code Sections 17200, et seq. The time period governing the Released Class Claims shall be the Class Period. Except as set forth in Section 5.2 of this Agreement, Participating Class Members do not release any other claims, including claims for vested benefits, wrongful termination, violation of the Fair Employment and Housing Act, unemployment insurance, disability, social security, workers' compensation, or claims based on facts occurring outside the Class Period.

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

The Aggrieved Employees' Releases for Participating and Non-Participating Class Members are as follows:

All Aggrieved Employees are deemed to release the Released Parties from all PAGA claims alleged in the Operative Complaint and in the relevant LWDA notice letters. The time period governing the PAGA Released Claims shall be the PAGA Period. The claims to be released by the Aggrieved Employees as to the Released Parties include all claims for civil penalties under the PAGA based on the aforementioned claims. The PAGA Released Claims do not release any Aggrieved Employees' claims for wages or statutory penalties.

4. HOW WILL THE ADMINISTRATOR CALCULATE MY PAYMENT?

- a. **Individual Class Payments.** The Administrator will calculate Individual Class Payments by (a) dividing the Net Settlement Amount by the total number of Workweeks worked by all Participating Class Members, and (b) multiplying the result by the number of Workweeks worked by each individual Participating Class Member.
- b. **Individual PAGA Payments.** The Administrator will calculate Individual PAGA Payments by (a) dividing \$10,000.00 by the total number of PAGA Period Pay Periods worked by all Aggrieved Employees and (b) multiplying the result by the number of PAGA Period Pay Periods worked by each individual Aggrieved Employee.
- c. **Workweek/Pay Period Challenges.** The number of Class Workweeks you worked during the Class Period and the number of Pay Periods you worked during the PAGA Period, as recorded in Defendant's records, are stated on the first page of this Notice. You have until May 26, 2026, to challenge the number of Workweeks and/or Pay Periods credited to you. You can submit your challenge by signing and sending a letter to the Administrator via mail, email, or fax. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

You need to support your challenge by sending copies of pay stubs or other records. The Administrator will accept Defendant's calculation of Workweeks and/or Pay Periods based on Defendant's records as accurate unless you send copies of records containing contrary information. You should send copies rather than originals because the documents will not be returned to you. The Administrator will resolve Workweek and/or Pay Period challenges based on your submission and on input from Class Counsel (who will advocate on behalf of Participating Class Members) and Defendant's Counsel. The Administrator's decision is final. You can't appeal or otherwise challenge its final decision.

5. HOW WILL I GET PAID?

- a. **Participating Class Members.** The Administrator will send, by U.S. mail, a single check to every Participating Class Member (i.e., every Class Member who doesn't opt-out) including those who also qualify as Aggrieved Employees. The single check will combine the Individual Class Payment and the Individual PAGA Payment.
- b. **Non-Participating Class Members.** The Administrator will send, by U.S. mail, a single Individual PAGA Payment check to every Aggrieved Employee who opts out of the Class Settlement (i.e., every Non-Participating Class Member).

Your check will be sent to the same address as in this Notice. If you change your address, be sure to notify the Administrator as soon as possible. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

6. HOW DO I OPT-OUT OF THE CLASS SETTLEMENT?

Submit a written and signed letter with your name, present address, telephone number, and a simple statement that you do not want to participate in the Settlement. The Administrator will exclude you based on any writing communicating your request to be excluded. Be sure to personally sign your request, identify the Action as *Sally Nungaray De Robles, et al. vs Lief Organics, LLC*, and include your identifying information (full name, address, telephone number, approximate dates of employment, and social security number for verification purposes). You must make the request yourself. If someone else makes the request for you, it will not be valid. The Administrator must be sent your request to be excluded by May 26, 2026, or it will be invalid. Section 9 of the Notice has the Administrator's contact information.

7. HOW DO I OBJECT TO THE SETTLEMENT?

Only Participating Class Members have the right to object to the Settlement. Before deciding whether to object, you may wish to see what Plaintiff and Defendant are asking the Court to approve. At least 16 court days before the August 17, 2026, Final Approval Hearing, Class Counsel and/or Plaintiff will file in Court (1) a Motion for Final Approval that includes, among other things, the reasons why the proposed

Settlement is fair, and (2) a Motion for Fees, Litigation Expenses and Service Award stating (i) the amount Class Counsel is requesting for attorneys' fees and litigation expenses; and (ii) the amount Plaintiff is requesting as a Class Representative Service Award. Upon reasonable request, Class Counsel (whose contact information is in Section 9 of this Notice) will send you copies of these documents at no cost to you. You can also view them on the Administrator's Website www.apexclassaction.com/lieforganicsllc or the Court's website <https://www.lacourt.org/>.

A Participating Class Member who disagrees with any aspect of the Agreement, the Motion for Final Approval and/or Motion for Fees, Litigation Expenses and Service Award may wish to object, for example, that the proposed Settlement is unfair, or that the amounts requested by Class Counsel or Plaintiff are too high or too low. The deadline for sending written objections to the Administrator is May 26, 2026. Be sure to tell the Administrator what you object to, why you object, and any facts that support your objection. Make sure you identify the Action *Sally Nungaray De Robles, et al. vs Lief Organics, LLC* and include your name, current address, telephone number, and approximate dates of employment for Defendant and sign the objection. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

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

8. CAN I ATTEND THE FINAL APPROVAL HEARING?

You can, but don't have to, attend the Final Approval Hearing on August 17, 2026, at 10:30 a.m. in Department 1 of the Los Angeles Superior Court, located at 312 North Spring Street, Los Angeles, CA 90012. At the Hearing, the judge will decide whether to grant Final Approval of the Settlement and how much of the Gross Settlement will be paid to Class Counsel, Plaintiff, and the Administrator. The Court will invite comments from objectors, Class Counsel and Defense Counsel before making a decision. You can attend (or hire a lawyer to attend) either personally or virtually via LACourtConnect (<https://www.lacourt.org/lacc/>). Check the Court's website for the most current information.

It's possible the Court will reschedule the Final Approval Hearing. You should check the Administrator's website www.apexclassaction.com/lieforganicsllc beforehand or contact Class Counsel to verify the date and time of the Final Approval Hearing.

9. HOW CAN I GET MORE INFORMATION?

The Agreement sets forth everything Defendant and Plaintiff have promised to do under the proposed Settlement. The easiest way to read the Agreement, the Judgment or any other Settlement documents is to go to the Administrator's website at www.apexclassaction.com/lieforganicsllc. You can also telephone or send an email to Class Counsel or the Administrator using the contact information listed below or consult the Los Angeles Superior Court website by going to <https://www.lacourt.ca.gov/pages/lp/access-a-case/tp/find-case-information/cp/os-civil-case-access> and entering the Case Number for the Action, Case No. 22STCV37617. You can also make an appointment to personally review court documents in the Clerk's Office at the Stanley Mosk Courthouse by calling (213) 830-0800.



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

The Contact information for the Settlement Administrator is as follows:

Email Address: support@apexclassaction.com
 Mailing Address: PO Box 54668
 Irvine, CA 92619
 Telephone: 1-800-355-0700
 Fax Number: 1-949-989-4428

The addresses for the Parties' counsel are as follows:

Class Counsel	Counsel for Defendant
Joseph Lavi Vincent Granberry Lavi & Ebrahimian, LLP 8889 W. Olympic Blvd., Suite 200 Beverly Hills, CA 90211 Tel.: (310) 432-0000 Fax: (310) 432-0001 E-Mail: jlavi@lelawfirm.com vgranberry@lelawfirm.com MATERN LAW GROUP, PC Matthew J. Matern (SBN 159798) Email: mmatern@maternlawgroup.com Joshua D. Boxer (SBN 226712) Email: jboxer@maternlawgroup.com 1230 Rosecrans Avenue, Suite 200	Dawn M. Irizarry, Esq. Leigh A. White, Esq. Carolina A. Schwalbach, Esq. CDF LABOR LAW 707 Wilshire Boulevard, Suite 5150 Los Angeles, CA 90017 Tel.: (213) 612-6300 E-Mail: dirizarry@cdflaborlaw.com lwhite@cdflaborlaw.com cswalbach@cdflaborlaw.com

Manhattan Beach, California 90266 Telephone: (310) 531-1900 Facsimile: (310) 531-1901	
---	--

10. WHAT IF I LOSE MY SETTLEMENT CHECK?

If you lose or misplace your settlement check before cashing it, the Administrator will replace it as long as you request a replacement before the void date on the face of the original check. If your check is already void you should consult the Unclaimed Property Fund for instructions on how to retrieve the funds.

11. WHAT IF I CHANGE MY ADDRESS?

To receive your check, you should immediately notify the Administrator if you move or otherwise change your mailing address.

AVISO DE ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA APROBADO POR EL TRIBUNAL Y FECHA DE AUDIENCIA PARA APROBACIÓN FINAL

Sally Nungaray De Robles, et al. vs Lief Organics, LLC | Número de Caso: 22STCV37617

El Tribunal Superior del Estado de California autorizó este Aviso. ¡Léalo con atención!

No se trata de correo basura, spam, publicidad ni solicitud de un abogado. Esto no es una demanda.

Es posible que usted sea elegible para recibir un pago de una demanda colectiva de empleados (“Demanda”) titulada: *Sally Nungaray De Robles, et al. vs Lief Organics, LLC* por presuntas violaciones de las leyes laborales en materia de salarios y horas. La Demanda fue presentada por las exempleadas Sally Nungaray De Robles y Verence Garcia De Gomez (“Demandantes”) y busca el pago de (1) salarios atrasados y otras compensaciones para una clase de empleados por hora, no exentos (“Miembros de Clase”) que trabajaron para Lief Organics, LLC durante el Período de Clase desde el 14 de julio de 2021 hasta el 16 de junio de 2025, y (2) sanciones bajo la Ley de Acción Privada del Fiscal General (“PAGA”) para todos los empleados por hora, no exentos que trabajaron para Lief Organics, LLC durante el Período de PAGA desde el 1 de diciembre de 2021 hasta el 16 de junio de 2025 (“Empleados Agraviados”). Para los fines de este Aviso, Lief Organics, LLC será denominado aquí como “Demandado”.

El Acuerdo propuesto tiene dos partes principales: (1) un Acuerdo Colectivo que solicita a la Compañía que financie los Pagos Individuales de Clase, y (2) un Acuerdo de PAGA que solicita a la Compañía que financie los Pagos Individuales de PAGA y pague sanciones a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de California (“LWDA”).

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

Las estimaciones anteriores se basan en los registros del Demandado que muestran que **trabajó «Class_Weeks» semanas laborales** durante el Período de Clase y **«PAGA_Pay_Periods» periodos de pago** durante el Período de PAGA. Si cree que trabajó más semanas laborales o periodos de pago de los previstos en cualquiera de los dos periodos, puede presentar una impugnación antes de la fecha límite. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

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

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

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

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

RESUMEN DE SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO

No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo.	Si no hace nada, será un Miembro de Clase Participante, con derecho a un Pago Individual de Clase y a uno de PAGA (si corresponde). A cambio, usted renunciará a su derecho a presentar reclamaciones salariales contra el Demandado que estén cubiertas por este Acuerdo (Reclamaciones Liberadas).
Puede optar por no participar en el Acuerdo Colectivo, pero no en el de PAGA. La fecha límite para excluirse es a más tardar el 26 de mayo de 2026	Si no desea participar plenamente en el Acuerdo propuesto, puede optar por no participar enviando al Administrador una Solicitud de Exclusión por escrito. Una vez excluido, pasará a ser un Miembro de Clase No Participante y ya no podrá optar a un Pago Individual de Clase. Los Miembros de Clase No Participante no podrán oponerse a ninguna parte del Acuerdo propuesto. Consulte la Sección 6 de este Aviso. No se puede optar por no participar en la parte del Acuerdo propuesto relativa a la PAGA. El Demandado deberá realizar los Pagos Individuales de PAGA a todos los Empleados Agraviados, y estos deberán renunciar a su derecho a presentar Reclamaciones Liberadas (definidas a continuación).
Los Miembros de Clase Participante pueden oponerse al Acuerdo Colectivo, pero no al de PAGA.	Todos los Miembros de Clase que no opten por no participar (“Miembros de Clase Participante”) pueden oponerse a cualquier aspecto del Acuerdo propuesto. La decisión del Tribunal sobre si aprobar finalmente el Acuerdo incluirá la determinación de cuánto se pagará a los Abogados de Clase y al Demandante que interpusieron la Demanda en nombre de la Clase. Usted no es personalmente

Objeciones por escrito Deben ser enviadas a más tardar el 26 de mayo de 2026	responsable de ningún pago a los Abogados de Clase ni al Demandante, pero cada dólar pagado a ellos reduce la cantidad total pagada a los Miembros de Clase Participante. Puede oponerse a las cantidades solicitadas por los Abogados de Clase o por el Demandante en general si considera que son irrazonables. Consulte la Sección 7 de este Aviso.
Puede participar el 17 de agosto de 2026. Audiencia de Aprobación Final	La Audiencia de Aprobación Final del Tribunal está programada para el 17 de agosto de 2026. No es necesario que asista, pero tiene derecho a comparecer (o a contratar a un abogado para que comparezca en su nombre a su propio costo), en persona, por teléfono o mediante la plataforma de comparecencia virtual del Tribunal. Los Miembros de Clase Participante podrán oponerse verbalmente al Acuerdo durante esta audiencia. Consulte la Sección 8 de este Aviso.
Puede impugnar el cálculo de sus Semanas Laborales/Períodos de Pago. Impugnaciones escritas Deben ser enviadas a más tardar el 26 de mayo de 2026	El monto de su Pago Individual de Clase y Pago de PAGA (si corresponde) depende de cuántas semanas laborales trabajó al menos un día durante el Período de Clase y de cuántos Períodos de Pago trabajó al menos un día durante el Período de PAGA, respectivamente. El número de Semanas Laborales del Período de Clase y el número de Períodos de Pago del Período de PAGA que trabajó, según los registros del Demandado, se indican en la primera página de este Aviso. Si no está de acuerdo con alguna de estas cifras, debe impugnarla antes del 26 de mayo de 2026. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

1. ¿DE QUÉ TRATA LA DEMANDA?

Las Demandantes Sally Nungaray De Robles y Verenice Garcia De Gomez eran exempleadas del Demandado. La Demanda acusa al Demandado de violar las leyes laborales de California al no pagar [por ejemplo, salarios por horas extras, salarios mínimos, salarios adeudados al momento de la terminación y gastos reembolsables] y al no proporcionar [por ejemplo, períodos de comida, descansos y talones de pago detallados y precisos]. Con base en las mismas alegaciones, los Demandantes también presentaron una reclamación por sanciones civiles bajo la Ley de Acción Privada del Fiscal General (Código Laboral §§ 2698 y sig.) (“PAGA”).

2. ¿QUÉ SIGNIFICA QUE LA DEMANDA SE HAYA CONCILIADO?

Hasta el momento, el Tribunal no ha determinado si el Demandado o la Demandante tiene razón en cuanto a mérito. Mientras tanto, la Demandante y el Demandado contrataron al mediador Todd Smith, abogado, en un esfuerzo por resolver el litigio mediante negociación para poner fin al caso por acuerdo (conciliación), en lugar de continuar con el costoso y prolongado proceso de litigio. Las negociaciones fueron un éxito. Al firmar un extenso Acuerdo de Conciliación por escrito (“Acuerdo”) y solicitar conjuntamente al Tribunal que dicte una sentencia que ponga fin a la Demanda y haga cumplir el Acuerdo, la Demandante y el Demandado han negociado una propuesta de Acuerdo que está sujeta a la Aprobación Final del Tribunal. Ambas partes coinciden en que el Acuerdo propuesto es una solución de compromiso para las reclamaciones en disputa. Al aceptar llegar a un Acuerdo, el Demandado no admite ninguna infracción ni reconoce la validez de ninguna de las reclamaciones.

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

3. ¿CUÁLES SON LOS TÉRMINOS IMPORTANTES DEL ACUERDO PROPUESTO?

- a. El Demandado pagará \$840,000.00 como Monto Total del Acuerdo (Acuerdo Total). El Demandado ha accedido a depositar este monto en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. El Administrador utilizará el Acuerdo Total para realizar los Pagos Individuales de Clase, los Pagos Individuales de PAGA, el Pago por Servicio del Representante de Clase, los honorarios y gastos de los Abogados de Clase, los gastos del Administrador y las multas que se pagarán a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de California (“LWDA”). Si el Tribunal concede la Aprobación Final, el Demandado financiará el Acuerdo Total transfiriendo el 50% de los fondos al Administrador, a más tardar 14 días después de que la Sentencia sea definitiva, y el 50% restante del pago 6 meses después. La Sentencia será definitiva en la fecha en que el Tribunal la dicte, o en una fecha posterior, si los Miembros de Clase Participante se oponen al Acuerdo propuesto o si se apela la Sentencia.
- b. Deducciones aprobadas por el Tribunal sobre el Acuerdo Total. En la Audiencia de Aprobación Final, la Demandante y/o los Abogados de Clase solicitarán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones del Acuerdo Total, cuyos montos serán decididos por el Tribunal en dicha audiencia:
 - i. Hasta \$280,000.00 (un tercio del Acuerdo Total) para los Abogados de Clase en concepto de honorarios y hasta \$22,000.00 para sus gastos de litigio. Hasta la fecha, los Abogados de Clase han trabajado e incurrido en gastos relacionados con la Demanda sin recibir remuneración alguna.
 - ii. Hasta \$7,500.00 cada una como Incentivo para el Representante de Clase por presentar la Demanda, trabajar con los Abogados de Clase y representar a la misma. El Incentivo de Representante de Clase será el único pago que la Demandante recibirá aparte del Pago Individual de Clase y del Pago Individual de PAGA.
 - iii. Hasta \$19,000.00 al Administrador por los servicios de administración del Acuerdo.

- iv. Hasta \$40,000.00 para Sanciones de PAGA, asignados en un 75% al Pago de PAGA de LWDA (\$30,000.00) y en un 25% a Pagos Individuales de PAGA (\$10,000.00) a los Empleados Agraviados según sus Períodos de Pago de PAGA.

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

- c. Acuerdo Neto distribuido a los Miembros de Clase. Tras realizar las deducciones anteriores sobre las cantidades aprobadas por el Tribunal, el Administrador distribuirá el resto del Acuerdo Total (“Acuerdo Neto”) mediante Pagos Individuales de Clase a los Miembros de Clase Participante, en función de las Semanas Laborales de cada miembro durante el Período de Clase.
- d. Impuestos adeudados sobre los pagos de los Miembros de Clase. El Acuerdo se desglosará de la siguiente manera: el 20% (“Parte Salarial”) de cada Pago Individual de Clase se destinará a salarios imposables y el 80% (“Parte No Salarial”) a sanciones e intereses. La Parte Salarial está sujeta a retención y se declarará en los formularios W-2 del IRS. El Demandado pagará por separado los impuestos sobre la nómina del empleador que le correspondan a esta parte. Los Pagos Individuales de PAGA se consideran sanciones en lugar de salarios a efectos fiscales. El Administrador informará sobre estos pagos y las Partes No Salariales de los Pagos Individuales de Clase en los formularios 1099 del IRS.

Aunque la Demandante y el Demandado han acordado estas asignaciones, ninguna de las partes le está dando consejo sobre si sus pagos son gravables o cuánto podría deber en impuestos. Usted es responsable del pago de todos los impuestos (incluidas las sanciones y los intereses por impuestos atrasados) sobre cualquier pago recibido del Acuerdo propuesto. Si tiene alguna pregunta sobre las consecuencias fiscales del Acuerdo propuesto, debe consultar con un asesor fiscal.

- e. Necesidad de cobrar cheques de pago a la brevedad. En el frente de cada cheque emitido para los Pagos Individuales de Clase y los de PAGA se mostrará la fecha de vencimiento (fecha de anulación). Si no lo cobra antes de la fecha de vencimiento, su cheque será cancelado automáticamente y el dinero se depositará en el Fondo de Propiedad No Reclamada del Contralor de California a su nombre. Si el dinero representado por su cheque se envía a la sección de Propiedad No Reclamada del Contralor, debe consultar las normas del Fondo para obtener instrucciones sobre cómo recuperarlo.
- f. Solicitudes de Exclusión del Acuerdo Colectivo (Opt-Outs). Se le considerará un Miembro de Clase Participante, participando plenamente en el Acuerdo Colectivo, a menos que notifique por escrito al Administrador, a más tardar el 26 de mayo de 2026, que desea excluirse. La forma más sencilla de notificar al Administrador es enviar una Solicitud de Exclusión por escrito y firmada antes de la Fecha Límite de Respuesta. Esta solicitud deberá ser una carta de un Miembro de Clase o de su representante, en la que consten el nombre, la dirección actual, el número de teléfono del Miembro de Clase y una simple declaración en la que se manifieste su deseo de ser excluido del Acuerdo. Los Miembros de Clase Excluidos (es decir, los Miembros de Clase No Participante) no recibirán Pagos Individuales de Clase, pero conservarán su derecho a presentar personalmente reclamaciones salariales y de horas contra el Demandado.
- g. No puede optar por no participar en la parte del Acuerdo relativa a la PAGA. Los Miembros de Clase que se excluyan del Acuerdo Colectivo (Miembros de Clase No Participantes) seguirán teniendo derecho a los Pagos Individuales de PAGA y deberán renunciar a su derecho a presentar reclamaciones de PAGA contra el Demandado con base en los hechos del Período de PAGA alegados en la Demanda.
- h. El Acuerdo propuesto quedará sin efecto si el Tribunal deniega la Aprobación Final. Es posible que el Tribunal se niegue a otorgar la Aprobación Final del Acuerdo o dictar Sentencia. También es posible que el Tribunal dicte una Sentencia que sea revocada en apelación. La Demandante y el Demandado han acordado que, en ambos casos, el Acuerdo será nulo: el Demandado no pagará ninguna cantidad de dinero y los Miembros de Clase no liberarán ninguna reclamación contra el Demandado.
- i. Administrador. El Tribunal ha designado a una empresa neutral, Apex Class Action LLC (“Administrador”), para que envíe este Aviso, calcule y realice los pagos, y tramite las Solicitudes de Exclusión de los Miembros de Clase. El Administrador también decidirá sobre las impugnaciones de los Miembros de Clase respecto a las Semanas Laborales, enviará por correo y reenviará los cheques del Acuerdo y los formularios fiscales, y realizará otras tareas necesarias para administrar el Acuerdo. La información de contacto del Administrador se encuentra en la Sección 9 de este Aviso.
- j. Liberación por parte de los Miembros de Clase Participante. Una vez que la Sentencia sea definitiva y el Demandado haya financiado íntegramente el Acuerdo Total y pagado por separado todos los impuestos sobre la nómina del empleador, los Miembros de Clase Participante no podrán legalmente presentar ninguna de las reclamaciones liberadas en virtud del Acuerdo. Esto significa que, a menos que usted haya optado por no participar excluyéndose válidamente del Acuerdo Colectivo, no puede demandar, continuar demandando ni ser parte de ninguna otra demanda contra el Demandado o entidades relacionadas por salarios basados en los hechos del Período de Clase y sanciones de PAGA basadas en los hechos del Período de PAGA, como se alega en la Demanda y se resuelve mediante este Acuerdo.

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

Todos los Miembros de Clase Participante liberan a las Partes Exoneradas de las reclamaciones que se alegaron en la Denuncia Operativa, o que razonablemente podrían haberse alegado con base en los hechos establecidos en dicha Denuncia y cualquier aviso presentado a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de California por los Demandantes, incluyendo: (1) falta de pago de salarios por todas las horas trabajadas al salario mínimo en violación de las Secciones 1194, 1194.2 y 1197 del Código Laboral, (2) falta de pago de salarios por horas extras por horas extras diarias trabajadas en violación de las Secciones 510 y 1194 del Código Laboral, (3) falta de autorización o permiso de períodos de comida en violación de las Secciones 512 y 226.7 del Código Laboral, (4) falta de autorización o permiso de períodos de descanso en violación de la Sección 226.7 del

Código Laboral, (5) falta de pago oportuno de todos los salarios ganados durante el empleo en violación de la Sección 204 del Código Laboral, (6) falta de proporcionar talones de pago completos y precisos en violación de la Sección 226 del Código Laboral, (7) (8) falta de pago oportuno de todos los salarios devengados y cheques de pago finales adeudados al momento de la separación del empleo en violación de las Secciones 201, 202 y 203 del Código Laboral, (8) falta de indemnización a los empleados por los gastos necesarios incurridos en el desempeño de sus funciones en violación de la Sección 2802 del Código Laboral, y (9) prácticas comerciales desleales en violación de las Secciones 17200 y siguientes del Código de Negocios y Profesiones. El período que regirá las Reclamaciones Liberadas de Clase será el Período de Clase. Salvo lo dispuesto en la Sección 5.2 de este Acuerdo, los Miembros de Clase Participante no liberan ninguna otra reclamación, incluidas las reclamaciones por beneficios adquiridos, despido injustificado, violación de la Ley de Empleo Justo y Vivienda, seguro de desempleo, discapacidad, seguridad social, compensación laboral o por hechos ocurridos fuera del Período de Clase.

- k. Liberación de PAGA por parte de los Empleados Agraviados. Una vez que la Sentencia del Tribunal sea definitiva y el Demandado haya financiado íntegramente el Acuerdo Total y haya pagado por separado todos los impuestos sobre la nómina del empleador, todos los Empleados Agraviados tendrán prohibido presentar reclamaciones de PAGA contra el Demandado, independientemente de que se excluyan o no del Acuerdo. Esto significa que todos los Empleados Agraviados, incluidos aquellos que son Miembros de Clase Participante y aquellos que optan por no participar en el Acuerdo Colectivo, no pueden demandar, continuar demandando ni participar en ninguna otra reclamación de PAGA contra el Demandado o sus entidades relacionadas con base en los hechos del Período de PAGA alegados en la Demanda y resueltos por este Acuerdo.

Las liberaciones de los Empleados Agraviados, tanto para los Miembros Participantes como para los No Participantes de la Clase, son las siguientes:

Se considera que todos los Empleados Agraviados liberan a las Partes Exoneradas de todas las reclamaciones de PAGA alegadas en la Denuncia Operativa y en las cartas de aviso de la LWDA pertinentes. El período que regirá las Reclamaciones Liberadas de PAGA será el Período de PAGA. Las reclamaciones que los Empleados Agraviados deben liberar frente a las Partes Exoneradas incluyen todas las reclamaciones de sanciones civiles en virtud de la PAGA basadas en las reclamaciones antes mencionadas. Las Reclamaciones Liberadas de PAGA no liberan de ninguna reclamación de los Empleados Agraviados en materia de salarios ni de sanciones legales.

4. ¿CÓMO CALCULARÁ EL ADMINISTRADOR MI PAGO?

- a. Pagos Individuales de Clase. El Administrador calculará los Pagos Individuales de Clase (a) dividiendo el Monto Neto del Acuerdo entre el número total de Semanas Laborales trabajadas por todos los Miembros de Clase Participante, y (b) multiplicando el resultado por el número de Semanas Laborales trabajadas por cada Miembro de Clase Participante.
- b. Pagos Individuales de PAGA. El Administrador calculará los Pagos Individuales de PAGA (a) dividiendo \$10,000.00 entre el número total de Períodos de Pago del Período de PAGA trabajados por todos los Empleados Agraviados y (b) multiplicando el resultado por el número de Períodos de Pago del Período de PAGA trabajados por cada Empleado Agraviado.
- c. Impugnaciones de Semana Laboral/Período de Pago. El número de Semanas Laborales de Clase que trabajó durante el Período de Clase y el número de Períodos de Pago durante el Período de PAGA, según consta en los registros del Demandado, se indican en la primera página de este Aviso. Tiene hasta el 26 de mayo de 2026 para impugnar el número de Semanas laborales y/o Períodos de Pago que se le han acreditado. Puede presentar su impugnación mediante la firma y el envío de una carta al Administrador por correo postal, correo electrónico o fax. La sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

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

5. ¿CÓMO RECIBIRÉ MI PAGO?

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

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

6. ¿CÓMO EXCLUIRSE DEL ACUERDO COLECTIVO?

Envíe una carta escrita y firmada con su nombre, dirección actual, número de teléfono y una simple declaración de que no desea participar en el Acuerdo. El Administrador lo excluirá en función de cualquier escrito en el que comunique su solicitud de exclusión. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identificar la Demanda como: *Sally Nungaray De Robles, et al. vs Lief Organics, LLC*, e incluir su información de identificación (nombre completo, dirección, número de teléfono, fechas aproximadas de empleo y número de Seguro Social

para fines de verificación). Debe hacer la solicitud usted mismo. Si otra persona la realiza por usted, no será válida. Debe enviar su solicitud de exclusión al administrador a más tardar el 26 de mayo de 2026; de lo contrario, no será válida. La sección 9 del Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

7. ¿CÓMO OBJETAR AL ACUERDO?

Únicamente los Miembros de Clase Participante tienen derecho a objetar al Acuerdo. Antes de decidir presentar una objeción, es posible que desee ver qué solicitan la Demandante y el Demandado ante el Tribunal para su aprobación. Al menos 16 días hábiles antes de la Audiencia de Aprobación Final del 17 de agosto de 2026, los Abogados de Clase y/o la Demandante presentarán ante el Tribunal (1) una Moción de Aprobación Final que incluya, entre otras cosas, las razones por las que el Acuerdo propuesto es justo, y (2) una Moción de Honorarios, Gastos de Litigio e Incentivo por Servicio que indique (i) la cantidad que los Abogados de Clase solicitan para honorarios y gastos de litigio; y (ii) la cantidad que la Demandante solicita como Incentivo por Servicio de Representante de Clase. Si lo solicita razonablemente, los Abogados de Clase (cuya información de contacto se encuentra en la Sección 9 de este Aviso) le enviarán copias de estos documentos sin costo alguno. También puede consultarlos en el sitio web del Administrador, www.apexclassaction.com/lieforganicsllc, o en el del Tribunal, <https://www.lacourt.org/>.

Un Miembro de Clase Participante que no esté de acuerdo con algún aspecto del Acuerdo, la Moción de Aprobación Final y/o la Moción de Honorarios, Gastos de Litigio e Incentivo por Servicios puede objetar, por ejemplo, que el Acuerdo propuesto es injusto o que las cantidades solicitadas por los Abogados de Clase o la Demandante son demasiado altas o bajas. El plazo para enviar objeciones por escrito al Administrador es, a más tardar, el 26 de mayo de 2026. Asegúrese de indicarle al Administrador a qué se opone, por qué se opone y cuáles son los hechos que respaldan su objeción. Asegúrese de identificar la Demandada como: *Sally Nungaray De Robles, et al. vs Lief Organics, LLC* e incluya su nombre, dirección actual, número de teléfono y fechas aproximadas de empleo para el Demandado y firme la objeción. La sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

Como alternativa, un Miembro de Clase Participante puede presentar una objeción (o contratar personalmente a un abogado para que la presente a su propio costo) y asistir a la Audiencia de Aprobación Final. Usted (o su abogado) debe estar preparado para explicarle al Tribunal a qué se opone, por qué se opone y cuáles son los hechos que respaldan su objeción. Consulte la Sección 8 de este Aviso (inmediatamente más abajo) para obtener detalles específicos sobre dicha audiencia.

8. ¿PUEDO ASISTIR A LA AUDIENCIA DE APROBACIÓN FINAL?

Puede asistir, pero no es obligatorio asistir el día 17 de agosto de 2026 a las 10:30 a. m., en el Departamento 1 del Tribunal Superior de Los Ángeles, ubicado en 312 North Spring Street, Los Ángeles, CA 90012. Durante esta audiencia, el juez decidirá si otorga la Aprobación Final del Acuerdo y qué parte del Acuerdo Total se pagará a los Abogados de Clase, a la Demandante y al Administrador. El Tribunal solicitará comentarios de los objetores, de los Abogados de Clase y de la Defensa antes de tomar una decisión. Puede asistir (o contratar a un abogado para que asista) personal o virtualmente a través de LACourtConnect (<https://www.lacourt.org/lacc/>). Consulte el sitio web del Tribunal para obtener la información más actualizada.

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

9. ¿CÓMO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo detalla todo lo que el Demandado y la Demandante se han comprometido a hacer en virtud del Acuerdo propuesto. La forma más sencilla de leer el Acuerdo, la Sentencia o cualquier otro documento es visitar el sitio web del Administrador en www.apexclassaction.com/lieforganicsllc. También puede llamar o enviar un correo electrónico a los Abogados de Clase o al Administrador utilizando la información de contacto que se indica a continuación o consultar el sitio web del Tribunal Superior de Los Ángeles accediendo a <https://www.lacourt.ca.gov/pages/lp/access-a-case/tp/find-case-information/cp/os-civil-case-access> e introduciendo el número de caso de la Demanda: 22STCV37617. También puede programar una cita para revisar personalmente los documentos judiciales en la Oficina del Secretario en el Palacio de Justicia Stanley Mosk llamando al (213) 830-0800.



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

La información de contacto del Administrador del Acuerdo es la siguiente:

Correo electrónico: support@apexclassaction.com

Dirección: PO Box 54668

Irvine, CA 92619

Teléfono: 1-800-355-0700

Fax: 1-949-989-4428

Las direcciones de los abogados de las Partes son las siguientes:

Abogados de Clase	Abogado del Demandado
<p>José Lavi Vicente Granberry Lavi & Ebrahimian, LLP 8889 W. Olympic Blvd., Suite 200 Beverly Hills, CA 90211 Tel.: (310) 432-0000 Fax: (310) 432-0001 Correo electrónico: jlavi@lelawfirm.com vgranberry@lelawfirm.com</p> <p>MATERN LAW GROUP, PC Matthew J. Matern (SBN 159798) Correo electrónico: mmatern@maternlawgroup.com Joshua D. Boxer (SBN 226712) Correo electrónico: jboxer@maternlawgroup.com 1230 Rosecrans Avenue, Suite 200 Manhattan Beach, California 90266 Teléfono: (310) 531-1900 Fax: (310) 531-1901</p>	<p>Dawn M. Irizarry. Leigh A. White. Carolina A. Schwalbach. CDF LABOR LAW 707 Wilshire Boulevard, Suite 5150 Los Angeles, CA 90017 Tel.: (213) 612-6300 Correo electrónico: dirizarry@cdflaborlaw.com lwhite@cdflaborlaw.com cswalbach@cdflaborlaw.com</p>

10. ¿Y SI PIERDO MI CHEQUE DEL ACUERDO?

Si pierde o extravía su cheque del acuerdo antes de cobrarlo, el Administrador lo reemplazará, siempre y cuando lo solicite antes de la fecha de vencimiento que figura en el cheque original. Si su cheque ya no es válido, debe consultar con el Fondo de Propiedad No Reclamada para obtener instrucciones sobre cómo recuperar los fondos.

11. ¿Y SI CAMBIO MI DIRECCIÓN?

Para recibir su cheque, debe notificar de inmediato al Administrador cualquier cambio de dirección.