

Christian Derefield v. Occupational Health Centers of California,
a Medical Corporation
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

Christian Derefield v. Occupational Health Centers of California, a Medical Corporation, Case No. 24STCV01784

***The Superior Court for the State of California authorized this Notice. Read it carefully!
It's not junk mail, spam, 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”) against Occupational Health Centers of California, a Medical Corporation (“Defendant”) for alleged wage and hour violations. The Action was filed by a former employee Christian Derefield (“Plaintiff”) and seeks payment of (1) back wages and other relief for a class of all current and former non-exempt employees who worked for Defendant within the State of California during the Class Period from January 23, 2020 to the earlier of November 9, 2025 or the date of Preliminary Approval (“Class Members”); and (2) civil penalties under the California Private Attorney General Act (“PAGA”) for all current and former non-exempt employees who worked for Defendant within the State of California during the PAGA Period of January 23, 2023 to the earlier of November 9, 2025 or the date of Preliminary Approval (“PAGA Members”).

The proposed settlement has two main parts: (1) a Class Settlement requiring Defendant to fund Individual Class Payments, and (2) a PAGA Settlement requiring Defendant 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 may 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 did not work during the PAGA Period.)

The above estimates are based on Defendant’s records showing that **you worked «Work_Weeks» Workweeks** during the Class Period, and **you worked «PAGA_Pay_Periods» PAGA Pay Periods** during the PAGA Period. If you believe that you worked more workweeks 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 do 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 PAGA Members 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 do not 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 a PAGA Member, 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

<p>You Don't Have to Do Anything to Participate in the Settlement</p>	<p>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 wage claims against Defendant that are covered by this Settlement (Released Claims).</p>
<p>You Can Opt-out of the Class Settlement but not the PAGA Settlement The Opt-out Deadline is June 29, 2026</p>	<p>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.</p> <p>You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement. Defendant must pay Individual PAGA Payments to all PAGA Members and the PAGA Members must give up their rights to pursue Released PAGA Claims (defined below).</p>
<p>Participating Class Members Can Object to the Class Settlement but not the PAGA Settlement Written Objections Must be Submitted by June 29, 2026</p>	<p>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.</p>
<p>You Can Participate in the August 31, 2026 Final Approval Hearing</p>	<p>The Court's Final Approval Hearing is scheduled to take place on August 31, 2026. You do not 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.</p>
<p>You Can Challenge the Calculation of Your Workweeks/Pay Periods Written Challenges Must be Submitted by June 29, 2026</p>	<p>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 PAGA Pay Periods you worked at least one day during the PAGA Period, respectively. The number of Class Period Workweeks and number of PAGA 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 June 29, 2026. See Section 4 of this Notice.</p>

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiff is a former employee of Defendant Occupational Health Centers of California, a Medical Corporation. The Action accuses Defendant of violating California labor laws by failing to pay minimum and overtime wages, failing to provide legally compliant meal and rest periods; failing to pay reporting time premiums and reimburse necessary business expenses; failing to pay wages due upon termination; failing to provide accurate itemized wage statements; and unfair competition. Based on the same claims, Plaintiff has also asserted a claim for civil penalties under the California Private Attorneys General Act (Labor Code §§ 2698, et seq.) ("PAGA"). Plaintiff is represented by attorneys in the Action: William C. Sung, Tiffany L. Luu, Joseph C. Ramli of Justice for Workers, P.C. ("Class Counsel")

Defendant strongly denies violating any laws or failing to pay any wages and contends it complied with all applicable laws. After good-faith negotiations, in which both sides recognized the substantial risk of an uncertain outcome, Plaintiff and the Defendant agreed to settle the Action pursuant to the terms and conditions of the Settlement. The Settlement represents a compromise and settlement of highly disputed claims. Nothing in the Settlement is intended or will be construed as an admission by Defendant that Plaintiff's claims in the Action have merit or that Defendant has any liability to Plaintiff or the proposed classes on those claims. Defendant denies all such liability.

The Parties and their counsel have concluded that the Settlement is advantageous, considering the risks and uncertainties to each side of continued litigation. The Parties and their counsel have determined that the Settlement is fair, reasonable, and adequate and is in the best interests of the members of the proposed Class.

Consistent with Defendant's policies, there will be no retaliation or adverse action taken against any Class Member who participates in the Settlement or opts out of the Settlement.

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 an experienced, neutral mediator 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 have 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 PAGA Members. 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?

1. Defendant Will Pay \$1,150,000.00 as the Gross Settlement Amount. Defendant has agreed to deposit the Gross Settlement Amount into an account controlled by the Administrator of the Settlement. The Administrator will use the Gross Settlement Amount to pay the Individual Class Payments, Individual PAGA Payments, Class Representative Service Payment, Class Counsel's attorney's 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 Amount not more than 60 days after the Judgment entered by the Court becomes final. 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.
2. Court-Approved Deductions from Gross Settlement Amount. At the Final Approval Hearing, Plaintiff and/or Class Counsel will ask the Court to approve the following deductions from the Gross Settlement Amount, the amounts of which will be decided by the Court at the Final Approval Hearing:
 - A. Up to \$383,333.33 (One-Third or 33 1/3% of the Gross Settlement Amount) to Class Counsel for attorneys' fees and up to \$30,000.00 for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.
 - B. Up to \$10,000.00 to Plaintiff as Class Representative Service Payment for filing the Action, working with Class Counsel and representing the Class. A Class Representative Service Payment will be the only monies Plaintiff will receive other than Plaintiff's Individual Class Payment and any Individual PAGA Payment.
 - C. Up to \$13,590.00 to the Administrator for services administering the Settlement.
 - D. Up to \$60,000.00 for PAGA Payment, allocated 75% to the LWDA Payment and 25% in Individual PAGA Payments to the PAGA Members based on their PAGA Pay Periods.

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

3. 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 Amount (the "Net Settlement") by making Individual Class Payments to Participating Class Members based on their Class Period Workweeks.
4. Taxes Owed on Payments to Class Members. Plaintiff and Defendant are asking the Court to approve an allocation of 10% of each Individual Class Payment to taxable wages ("Wage Portion") and 90% to interests and penalties ("Non-Wage Portion."). The Wage Portion is subject to withholdings 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 has 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.

5. 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 do not 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.

6. 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 **June 29, 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 **June 29, 2026** 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.

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.

7. 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 has 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.

8. 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.
9. Participating Class Members’ Release. After the Judgment is final and Defendant has fully funded the Gross Settlement Amount 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, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, release Released Parties from all causes of action and claims that were alleged in the Action or reasonably could have been alleged based on the facts and legal theories contained in the Operative Complaint, arising during the Class Period, including all of the following claims for relief: (a) all class claims stating violations of California Labor Code sections 201, 202, 203, 204, 210, 226(a), 226.7, 245-248.5, 510, 512(a), 516, 558, 1174(d), 1182.12, 1194, 1194.2, 1197, 1198, 1199, and 2802; (b) all claims for unpaid wages, including claims for minimum, overtime, and double-time wages, the alleged failure to pay for all time worked, the alleged failure to pay for off the clock work, the alleged failure to pay for all hours worked at correct rates, including overtime at the correct rates, the alleged improper rounding of time entries, the alleged failure to pay reporting time pay and the alleged unlawful deductions from earned wages; (c) all claims for meal period violations, including claims for late, short, interrupted, rounded, and missed meal periods and the failure to pay premiums at all, or at the correct regular rates, and the alleged failure to properly record meal periods; (d) all claims for rest break violations, including claims for late, short, interrupted, missed, or otherwise improperly controlled rest breaks and the failure to pay premiums at all or at the correct regular rates; (e) all claims for unreimbursed expenses, including, but not limited to, expenses incurred for personal cell phone usage and mileage; (f) all claims for improper or inaccurate itemized wage statements, including any alleged violations of Labor Code Section 226(a)(1)-(9) based on the facts and legal theories contained in the Operative Complaint, including the allegation that the wage statements lacked the total number of hours worked and corresponding rates and the proper legal entity of the employer, and including claims for injuries suffered therefrom; (g) all claims for the untimely payment of wages, including regular, overtime, premium wages, paid sick leave, and reporting time pay to employees under sections 204 and 210 of the Labor Code; (h) all claims for the untimely payment of final wages and associated waiting time penalties under sections 201 to 203 of the Labor Code Section; (i) all claims for unpaid sick leave, including claims that paid sick leave was not paid at the correct regular rate of pay; and (j) all claims under the Business & Professions Code (including Section 17200 *et seq.*) premised on the facts, claims, and causes of action alleged in the Operative Complaint (“Released Class Claims”). Except as set forth in Section 5.3 of the Settlement 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.

10. Release by Plaintiff, the State of California and the LWDA: Effective on the date when Defendant fully funds the entire Gross Settlement Amount, Plaintiff, as the PAGA Representative, the State of California and the Labor and Workforce Development Agency shall fully release and discharge Defendant and, the Released Parties from all causes of action and claims for civil penalties under the California Private Attorneys General Act of 2004 that were alleged or reasonably could have been alleged based on the facts and legal theories contained in the Operative Complaint and PAGA Notice, arising during the PAGA Period, including claims for civil penalties based on the following: (a) Minimum Wage Violations; (b) Overtime Wage Violations; (c) Meal Period Violations; (d) Rest Period Violations; (e) Wage Statement Penalties; (f) Waiting Time Penalties; (g) Reporting Time Premiums; (h) Failure to Reimburse Necessary Business Expenses; (i) civil penalties that could have been awarded pursuant to Labor Code sections 201, 202, 203, 204, 210, 226(a), 226.7, 245-248.5, 432.5, 510, 512(a), 516, 558, 1174(d), 1182.12, 1194, 1194.2, 1197, 1198, 1199, 2802, and the Industrial Welfare Wage Orders (“Released PAGA Claims”).

Upon funding of the Gross Settlement Amount, Plaintiff and all PAGA Members will be forever barred from pursuing against Defendant and the Released Parties any and all Released PAGA Claims. PAGA Members, other than Plaintiff, will not be deemed to have released any individual wage and hour claims by virtue of this settlement.

4. HOW WILL THE ADMINISTRATOR CALCULATE MY PAYMENT?

1. 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.
2. Individual PAGA Payments. The Administrator will calculate Individual PAGA Payments by (a) dividing \$15,000.00 by the total number of PAGA Pay Periods worked by all PAGA Members and (b) multiplying the result by the number of PAGA Pay Periods worked by each individual PAGA Member.
3. Workweek/PAGA Pay Period Challenges. The number of Class Workweeks you worked during the Class Period and the number of PAGA Pay Periods you worked during the PAGA Period, as recorded in Defendant’s records, are stated in the first page of this Notice. You have until **June 29, 2026** to challenge the number of Workweeks and/or PAGA 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 PAGA 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 PAGA 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 cannot appeal or otherwise challenge its final decision.

5. HOW WILL I GET PAID?

1. 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 does not opt-out) including those who also qualify as PAGA Members. The single check will combine the Individual Class Payment and the Individual PAGA Payment.
2. Non-Participating Class Members. The Administrator will send, by U.S. mail, a single Individual PAGA Payment check to every Class Member 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 *Christian Derefield v. Occupational Health Centers of California, a Medical Corporation*, Case No. 24STCV01784, 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 receive your request to be excluded by June 29, 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 31, 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 Attorneys' Fees and Litigation Costs and Class Representative Service Payment stating (i) the amount Class Counsel is requesting for Attorneys' Fees and Litigation Costs; and (ii) the amount Plaintiff is requesting as Class Representative Service Payment. 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/occupationalhealthcenters or the Court's website <https://www.lacourt.ca.gov/home>.

A Participating Class Member who disagrees with any aspect of the Agreement, the Motion for Final Approval and/or Motion for Attorneys' Fees and Litigation Costs, and Class Representative Service Payment may wish to object. **The deadline for sending written objections to the Administrator is June 29, 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 *Christian Derefield v. Occupational Health Centers of California, a Medical Corporation*, Case No. 24STCV01784 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 **August 31, 2026, at 10:30 AM** 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 Amount will be paid to Class Counsel, Plaintiff, and the Administrator. The Court will invite comment 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://lacc.lacourt.org/>). Check the Court's website for the most current information.

It is possible the Court will reschedule the Final Approval Hearing. You should check the Administrator's website www.apexclassaction.com/occupationalhealthcenters 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/occupationalhealthcenters. You can also telephone or send an email to Class Counsel or the Administrator using the contact information listed below, or consult the Superior Court website by going to (<https://www.lacourt.ca.gov/home>) and entering the Case Number for the Action, Case No. 24STCV01784. You can also make an appointment to personally review court documents in the Clerk's Office at the Los Angeles Superior Court.



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

Class Counsel:

JUSTICE FOR WORKERS, P.C.

William C. Sung

Tiffany L. Luu

Joseph C. Ramli

3600 Wilshire Blvd., Ste. 1815

Los Angeles, CA 90010

T: (323) 922-2000

william@justiceforworkers.com

tluu@justiceforworkers.com

jramli@justiceforworkers.com

Administrator:

Apex Class Action, LLC

PO Box 54668

Irvine, CA 92619

Tel: 1-800-355-0700

Fax: (949) 989-4428

E-mail: support@apexclassaction.com

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 LA APROBACIÓN FINAL

Christian Derefield v. Occupational Health Centers of California, a Medical Corporation, Caso Número 24STCV01784

El Tribunal Superior del Estado de California autorizó este Aviso. ¡Léalo con atención!
No se trata de correo basura, spam, publicidad ni solicitud por parte de un abogado. No le están demandando.

Es posible que usted sea elegible para recibir dinero de una demanda colectiva de empleados (“Demanda”) contra Occupational Health Centers of California, a Medical Corporation (“Demandado”) por presuntas violaciones de salarios y horas. La Demanda fue presentada por un ex empleado, Christian Derefield (“Demandante”), y busca el pago de (1) salarios atrasados y otras compensaciones para una clase de todos los empleados actuales y pasados no exentos que trabajaron para el Demandado dentro del Estado de California durante el Período de Clase desde el 23 de enero de 2020 hasta el 9 de noviembre de 2025 o la fecha de Aprobación Preliminar, lo que ocurra primero (“Miembros de la Clase”); y (2) sanciones civiles bajo la Ley de Acción Privada del Fiscal General de California (“PAGA”) para todos los empleados actuales y pasados no exentos que trabajaron para el Demandado dentro del Estado de California durante el Período de PAGA desde el 23 de enero de 2023 hasta el 9 de noviembre de 2025 o la fecha de Aprobación Preliminar, lo que ocurra primero (“Miembros PAGA”).

El acuerdo propuesto tiene dos partes principales: (1) un Acuerdo Colectivo que exige al Demandado financiar los Pagos Individuales de Clase, y (2) un Acuerdo de PAGA que exige al Demandado financiar los Pagos Individuales de PAGA y las 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, **su Pago Individual de Clase se estima en \$«Est_Class_PMT» (menos retención) y su Pago Individual de PAGA será \$«Est_PAGA_PMT»**. La cantidad real que reciba puede variar y dependerá de varios factores. (Si no se indica ninguna cantidad para su Pago Individual de PAGA, según los registros del Demandado, no tiene derecho a dicho pago en virtud del Acuerdo, ya que no trabajó durante el Período de PAGA).

Las estimaciones anteriores se basan en los registros del Demandado que muestran que **trabajó «Work_Weeks» Semanas laborales** durante el Período de Clase y **«PAGA_Pay_Periods» Períodos de Pago de PAGA** durante el Período de PAGA. Si cree que trabajó más semanas de las previstas 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 concede la aprobación definitiva. Sus derechos legales se ven afectados tanto si actúa como si no lo hace. Lea este Aviso detenidamente. Se considerará que 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 la Clase”). El Tribunal también decidirá si dictará una sentencia que obligue al Demandado a realizar pagos en virtud del Acuerdo y exija a los Miembros de la Clase y a los Miembros de PAGA que renuncien a su derecho a presentar ciertas reclamaciones contra el Demandado.

Si 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 del Período de Clase y sanciones del Período de PAGA contra el Demandado.
- (2) **Exclusión del Acuerdo Colectivo** Puede excluirse del Acuerdo Colectivo (no participar) presentando la Solicitud de Exclusión por escrito o notificando al Administrador por escrito. Si decide no participar en el Acuerdo, no recibirá un Pago Individual de Clase. Sin embargo, conservará su derecho a presentar personalmente reclamaciones salariales correspondientes al Período de Clase contra el Demandado y, si es Miembro PAGA, seguirá siendo elegible para 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 con respecto al 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, 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 Acuerdo de PAGA. La fecha límite para optar por no participar es el 29 de junio de 2026	Si no desea participar plenamente en el Acuerdo propuesto, puede optar por no participar en la parte colectiva 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 al Pago Individual de Clase. Los Miembros de Clase No Participante no podrán oponerse a ninguna parte del Acuerdo propuesto. Véase 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 debe pagar los Pagos Individuales de PAGA a todos los Miembros PAGA y estos deben renunciar a su derecho a presentar Reclamaciones Liberadas de PAGA (definidas a continuación).

<p>Los Miembros de Clase No Participante pueden oponerse al Acuerdo Colectivo, pero no al Acuerdo de PAGA.</p> <p>Las objeciones por escrito deben presentarse a más tardar el 29 de junio de 2026</p>	<p>Todos los Miembros de la 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 finalmente aprobará el Acuerdo incluirá determinar cuánto se pagará a los Abogados de la Clase y al Demandante que interpuso la Demanda en nombre de la Clase. Usted no es personalmente responsable de ningún pago a los Abogados de la Clase ni al Demandante, pero cada dólar que se les pague reduce la cantidad total pagada a los Miembros de Clase Participante. Puede oponerse a las cantidades solicitadas si considera que son irrazonables. Véase la Sección 7 de este Aviso.</p>
<p>Puede participar el 31 de agosto de 2026, Audiencia de Aprobación Final</p>	<p>La Audiencia de Aprobación Final está programada para el 31 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 en la audiencia. Consulte la Sección 8 de este Aviso.</p>
<p>Puede impugnar el cálculo de sus Semanas laborales/Períodos de Pago.</p> <p>Las impugnaciones por escrito deben presentarse a más tardar el 29 de junio de 2026</p>	<p>Su Pago Individual de Clase y el Pago de PAGA (si corresponde) dependen de cuántas Semanas Laborales trabajó al menos un día durante el Período de Clase y cuántos Períodos de Pago PAGA trabajó al menos un día durante el Período de PAGA, respectivamente. El número de Semanas laborales del Período de Clase y el de Períodos de Pago 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 a más tardar el 29 de junio de 2026. Consulte la Sección 4 de este Aviso.</p>

1. ¿DE QUÉ TRATA LA DEMANDA?

El Demandante es empleado de Occupational Health Centers of California, a Medical Corporation. La Demanda acusa al Demandado de violar las leyes laborales de California al no pagar los salarios mínimos y las horas extras; no proporcionar períodos de descanso y de comida que cumplan con la ley; no pagar las primas por tiempo de presentación y no reembolsar los gastos comerciales necesarios; no pagar los salarios adeudados al momento de la terminación; no proporcionar boletas de salarios detalladas y precisas; y de competencia desleal. Con base en las mismas alegaciones, el Demandante también ha presentado una reclamación por sanciones civiles bajo la Ley de Acción Privada del Fiscal General de California (Código Laboral, §§ 2698 y sig.) (“PAGA”). El Demandante está representado por los abogados William C. Sung, Tiffany L. Luu y Joseph C. Ramli, de Justice for Workers, PC (“Abogados de la Clase”).

El Demandado niega rotundamente haber violado ley alguna ni haber dejado de pagar salarios, y sostiene que cumplió con todas las leyes aplicables. Tras negociaciones de buena fe, en las que ambas partes reconocieron el riesgo sustancial de un resultado incierto, el Demandante y el Demandado acordaron resolver la demanda conforme a los términos y condiciones del Acuerdo. El Acuerdo representa una solución de compromiso y de resolución de reclamaciones altamente controvertidas. Nada de lo estipulado en el Acuerdo se interpretará ni se considerará una admisión por parte del Demandado de que las reclamaciones del Demandante en la Demanda tienen fundamento, ni de que el Demandado tenga alguna responsabilidad ante el Demandante o ante las clases propuestas en relación con dichas reclamaciones. El Demandado niega toda responsabilidad al respecto.

Las Partes y sus abogados han llegado a la conclusión de que el Acuerdo es ventajoso, considerando los riesgos e incertidumbres que supondría para cada una de ellas la continuación del litigio. También han determinado que el Acuerdo es justo, razonable y adecuado, y que redundaría en el mejor interés de los miembros de la Clase propuesta.

De conformidad con las políticas del Demandado, no se tomarán represalias ni medidas adversas contra ningún Miembro de la Clase que participe en el Acuerdo o decida no participar en él.

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

Hasta el momento, el Tribunal no ha determinado si el Demandado o el Demandante tiene razón en el fondo del asunto. Mientras tanto, el Demandante y el Demandado contrataron a un mediador neutral y con experiencia, en un intento de resolver el litigio mediante la negociación para poner fin al caso por acuerdo (conciliar) 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 acordar solicitar conjuntamente al Tribunal que dicte sentencia para poner fin a la Demanda y hacer cumplir el Acuerdo, el Demandante y el Demandado han negociado una propuesta de conciliación 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.

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

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

1. El Demandado pagará \$1,150,000.00 como el Monto Bruto del Acuerdo. El Demandado ha accedido a depositar este monto en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. El Administrador utilizará el Monto Bruto del Acuerdo para efectuar los Pagos Individuales de Clase, los Pagos Individuales de PAGA, el Pago por Servicio del Representante de la Clase, los honorarios y gastos de los Abogados de la Clase, los gastos del Administrador y las sanciones que se pagarán a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de California (“LWDA”). Si el Tribunal otorga la Aprobación Final, el Demandado deberá abonar el Monto Bruto del Acuerdo en un plazo no superior a 60 días a partir de la fecha en que la Sentencia dictada por el Tribunal sea firme. 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.

2. Deducciones aprobadas por el Tribunal sobre el Monto Bruto del Acuerdo. En la Audiencia de Aprobación Final, el Demandante y/o los Abogados de la Clase solicitarán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones del Monto Bruto del Acuerdo, cuyos montos serán decididos en dicha audiencia:
 - A. Hasta \$383,333.33 (un tercio, o 33 1/3%, del Monto Bruto del Acuerdo) para los Abogados de la Clase por honorarios, y hasta \$30,000.00 por sus gastos de litigio. Hasta la fecha, han trabajado e incurrido en gastos relacionados con la Demanda sin recibir remuneración alguna.
 - B. Hasta \$10,000.00 para el Demandante, como Pago por Servicio de Representante de la Clase, por presentar la Demanda, trabajar con los Abogados de la Clase y representar a la Clase. Este pago será el único dinero que el Demandante recibirá aparte del Pago Individual de Clase y cualquier Pago Individual de PAGA.
 - C. Hasta \$13,590.00 para el Administrador por los servicios de administración del Acuerdo.
 - D. Hasta \$60,000.00 para el Pago de PAGA, asignados en un 75% al Pago de LWDA y en un 25% a Pagos Individuales de PAGA a los Miembros PAGA según sus Períodos de Pago de PAGA.

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

3. Acuerdo Neto distribuido entre los Miembros de la Clase. Tras realizar las deducciones anteriores en las cantidades aprobadas por el Tribunal, el Administrador distribuirá el resto del Monto Bruto del Acuerdo (el “Acuerdo Neto”) mediante Pagos Individuales de Clase a los Miembros de Clase Participante, en función de sus Semanas Laborales del Período de Clase.
4. Impuestos adeudados sobre los pagos de los Miembros de la Clase. El Demandante y el Demandado solicitan al Tribunal que apruebe una asignación del 10% de cada Pago Individual de Clase a salarios imponibles (“Parte Salarial”) y el 90% a intereses y sanciones (“Parte No Salarial”). La Parte Salarial está sujeta a retenciones 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 sobre dicha parte. Los Pagos Individuales de PAGA se consideran sanciones en lugar de salarios a efectos fiscales. El Administrador informará sobre los Pagos Individuales de PAGA y las Partes No Salariales de los Pagos Individuales de Clase en los formularios 1099 del IRS.

Aunque el Demandante y el Demandado han acordado estas asignaciones, ninguna de las partes le está dando ningún consejo sobre si sus pagos son gravables ni 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 en virtud del Acuerdo propuesto. Si tiene alguna pregunta sobre las consecuencias fiscales del acuerdo propuesto, debe consultar con un asesor fiscal.

5. Necesidad de cobrar los 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 (la 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 Controlador, debe consultar las normas del Fondo para obtener instrucciones sobre cómo recuperar su dinero.

6. Solicitudes de Exclusión del Acuerdo Colectivo. Se le considerará un Miembro de Clase Participante, participando plenamente en el Acuerdo Colectivo, a menos que notifique al Administrador por escrito, a más tardar el **29 de junio de 2026**, que desea excluirse. La forma más sencilla de notificar al Administrador es enviar una Solicitud de Exclusión por escrito y firmada a más tardar el **29 de junio de 2026**. La Solicitud de Exclusión deberá ser una carta de un Miembro de la Clase o de su representante, en la que consten el nombre, la dirección actual, el número de teléfono del Miembro de la Clase y una simple declaración en la que se manifieste su deseo de ser excluido del Acuerdo. Los Miembros Excluidos de la Clase (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.

No puede optar por no participar en la parte del acuerdo relativa a la PAGA. Los Miembros de la Clase que se excluyan del Acuerdo Colectivo (Miembros de Clase No Participante) seguirán teniendo derecho a los Pagos Individuales de PAGA y deberán renunciar a su derecho a presentar reclamaciones de PAGA contra el Demandado basadas en los hechos del Período de PAGA alegados en la Demanda.

7. El Acuerdo propuesto quedará sin efecto si el Tribunal deniega su aprobación definitiva. Es posible que el Tribunal se niegue a otorgar la Aprobación Final del acuerdo o a dictar sentencia. También es posible que el Tribunal dicte una Sentencia que sea revocada en apelación. El Demandante y el Demandado han acordado que, en cualquier caso, el Acuerdo será nulo: el Demandado no pagará ninguna cantidad de dinero y los Miembros de la Clase no ejercerán ninguna reclamación contra el Demandado.
8. Administrador. El Tribunal ha designado a una empresa neutral, Apex Class Action LLC (el “Administrador”), para que envíe este Aviso, calcule y realice los pagos, y tramite las Solicitudes de Exclusión de los Miembros de la Clase. El Administrador también decidirá sobre las Impugnaciones de los Miembros de la Clase sobre las Semanas laborales, enviará por correo y reenviará los cheques de la conciliación y los formularios de impuestos, y realizará otras tareas necesarias para administrar el Acuerdo. La información de contacto del Administrador se encuentra en la Sección 9 de este Aviso.
9. Liberación de los Miembros de Clase Participante. Una vez que la Sentencia sea firme y el Demandado haya abonado íntegramente el Monto Bruto del Acuerdo y haya pagado por separado todos los impuestos sobre la nómina del empleador, los Miembros de Clase Participante no podrán, por ley, hacer valer 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 por 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 están sujetos por la siguiente liberación:

Todos los Miembros de Clase Participante, en nombre propio y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, pasados y presentes, liberan a las Partes Liberadas de todas las causas de acción y reclamaciones que se alegaron en la Demanda o que razonablemente podrían haberse alegado con base en los hechos y teorías legales contenidos en la Denuncia Operativa, que surjan durante el Período de Clase, incluyendo todas las siguientes reclamaciones de reparación: (a) todas las reclamaciones de clase que indiquen violaciones de las secciones 201, 202, 203, 204, 210, 226(a), 226.7, 245-248.5, 510, 512(a), 516, 558, 1174(d), 1182.12, 1194, 1194.2, 1197, 1198, 1199 y 2802 del Código Laboral de California; (b) todas las reclamaciones por salarios no pagados, incluidas las reclamaciones por salarios mínimos, horas extras y salarios dobles, la supuesta falta de pago por todo el tiempo trabajado, la supuesta falta de pago por trabajo fuera del horario laboral, la supuesta falta de pago por todas las horas trabajadas a las tarifas correctas, incluidas las horas extras a las tarifas correctas, el supuesto redondeo indebido de las entradas de tiempo, la supuesta falta de pago del pago por tiempo de presentación y las supuestas deducciones ilegales de los salarios ganados; (c) todas las reclamaciones por violaciones del período de comida, incluidas las reclamaciones por períodos de comida tardíos, cortos, interrumpidos, redondeados y perdidos y la falta de pago de primas en absoluto, o a las tarifas regulares correctas, y la supuesta falta de registro adecuado de los períodos de comida; (d) todas las reclamaciones por violaciones de los descansos, incluidas las reclamaciones por descansos tardíos, cortos, interrumpidos, perdidos o controlados de manera indebida de otro modo y la falta de pago de primas en absoluto o a las tarifas regulares correctas; (e) todas las reclamaciones por gastos no reembolsados, incluidos, pero no limitados, los gastos incurridos por el uso de teléfonos celulares personales y kilometraje; (f) todas las reclamaciones por boletas de salarios detalladas incorrectas o inexactas, incluidas las presuntas violaciones de la Sección 226(a)(1)-(9) del Código Laboral basadas en los hechos y teorías legales contenidos en la Denuncia Operativa, incluida la alegación de que las declaraciones de salarios carecían del número total de horas trabajadas y las tarifas correspondientes y la entidad legal adecuada del empleador, e incluidas las reclamaciones por lesiones sufridas a partir de ello; (g) todas las reclamaciones por el pago tardío de salarios, incluidos los salarios regulares, de horas extras, de primas, de licencia por enfermedad pagada y de pago por tiempo de presentación a los empleados según las secciones 204 y 210 del Código Laboral; (h) todas las reclamaciones por el pago tardío de salarios finales y las sanciones asociadas por tiempo de espera según las secciones 201 a 203 de la Sección del Código Laboral; (i) todas las reclamaciones por licencia por enfermedad no pagada, incluidas las reclamaciones de que la licencia por enfermedad pagada no se pagó a la tasa de pago regular correcta; y (j) todas las reclamaciones bajo el Código de Negocios y Profesiones (incluida la Sección 17200 y *sig.*) basadas en los hechos, reclamaciones y causas de acción alegadas en la Denuncia Operativa (“Reclamaciones Liberadas de Clase”). Salvo lo estipulado en la Sección 5.3 del Acuerdo de Conciliación, 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 reclamaciones basadas en hechos ocurridos fuera del Período de Clase.

10. Liberación por parte del Demandante, el Estado de California y la LWDA: Con vigencia a partir de la fecha en que el Demandado financie completamente el Monto Bruto del Acuerdo, el Demandante, así como el Representante de PAGA, el Estado de California y la Agencia de Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral liberarán y eximirán completamente al Demandado y a las Partes Liberadas de todas las causas de acción y reclamos por sanciones civiles bajo la Ley de Acción Privada del Fiscal General de California de 2004 que se alegaron o razonablemente podrían haberse alegado con base en los hechos y teorías legales contenidos en la Denuncia Operativa y el Aviso de PAGA, que surjan durante el Período de PAGA, incluyendo reclamos por sanciones civiles basados en lo siguiente: (a) Violaciones del Salario Mínimo; (b) Violaciones del Salario por Horas Extras; (c) Violaciones del Período de Comida; (d) Violaciones del Período de Descanso; (e) Sanciones de Boletas de Salario; (f) Sanciones por Tiempo de Espera; (g) Primas por Tiempo de Presentación; (h) Falta de Reembolso de Gastos Comerciales Necesarios; (i) sanciones civiles que podrían haberse otorgado de conformidad con las secciones 201, 202, 203, 204, 210, 226(a), 226.7, 245-248.5, 432.5, 510, 512(a), 516, 558, 1174(d), 1182.12, 1194, 1194.2, 1197, 1198, 1199, 2802 del Código Laboral y las Órdenes Salariales de Bienestar Industrial (“Reclamaciones Liberadas de PAGA”).

Una vez efectuado el pago del Monto Bruto del Acuerdo, el Demandante y todos los Miembros PAGA quedarán inhabilitados para siempre para presentar contra el Demandado y las Partes Liberadas cualquiera de las Reclamaciones Liberadas de PAGA. Los Miembros PAGA, con excepción del Demandante, no se considerarán que hayan renunciado a ninguna reclamación individual relativa a salarios y horas en virtud de este Acuerdo.

4. ¿CÓMO CALCULARÁ EL ADMINISTRADOR MI PAGO?

1. 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.
2. Pagos Individuales de PAGA El Administrador calculará los Pagos Individuales de PAGA (a) dividiendo \$15,000.00 entre el número total de Períodos de Pago de PAGA trabajados por todos los Miembros PAGA y (b) multiplicando el resultado por el número de Períodos de Pago de PAGA trabajados por cada Miembro PAGA.
3. Impugnaciones relacionadas con la Semana laboral y el Período de Pago de PAGA El número de Semanas laborales de Clase que trabajó durante el Período de Clase y el de Períodos de Pago de PAGA que trabajó durante el Período de PAGA, según consta en los registros del Demandado, se indica en la primera página de este Aviso. Tiene a más tardar el **29 de junio de 2026** para impugnar el número de Semanas laborales y/o Períodos de Pago de PAGA que se le han acreditado. Puede presentar su impugnación firmando y enviando una carta al Administrador por correo postal, por correo electrónico o por fax. La sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

Para respaldarla, debe enviar copias de sus recibos de nómina u otros documentos. El Administrador aceptará como exacto el cálculo de Semanas Laborales y/o Períodos de Pago de PAGA del Demandado basado en sus registros, a menos que usted envíe copias de los 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 de PAGA basándose en su presentación y en la información que los Abogados de la Clase proporcionen (quien abogará en nombre de los Miembros de Clase Participante) y en la del 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?

1. Miembros de Clase Participante. El Administrador enviará, por correo postal, un cheque único a cada Miembro de Clase Participante (es decir, a cada Miembro de la Clase que no opte por no participar), incluidos aquellos que también cumplan los requisitos para ser Miembros PAGA. El cheque combinará el Pago Individual de Clase y el de PAGA.
2. Miembros de Clase No Participante. El Administrador enviará, por correo postal, un único cheque de Pago Individual de PAGA a cada Miembro de la Clase 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 e identificar la Demanda con el título "*Christian Derefield v. Occupational Health Centers of California, a Medical Corporation*", Caso Número 24STCV01784, e incluya su información de identificación (nombre completo, dirección, número de teléfono, fechas aproximadas de empleo y número de Seguro Social para fines de verificación). Debe realizar la solicitud personalmente. Si otra persona la realiza por usted, no será válida. **El Administrador debe recibir su solicitud de exclusión a más tardar el 29 de junio de 2026, o no será válida.** La sección 9 del Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

7. ¿CÓMO Oponerse AL ACUERDO?

Únicamente los Miembros de Clase Participante tienen derecho a oponerse al Acuerdo. Antes de decidir si presenta una objeción, es posible que desee ver qué solicitan el Demandante y el Demandado al Tribunal para que apruebe. Al menos 16 días hábiles antes del **31 de Agosto de 2026**, el día de la Audiencia de Aprobación Final, los Abogados de la Clase y/o el 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 de Abogados y Costos de Litigio y Pago por Servicio al Representante de la Clase que indique (i) la cantidad que los Abogados de la Clase solicita para Honorarios y Costos de Litigio; y (ii) la cantidad que el Demandante solicita como Pago por Servicio al Representante de la Clase. Si lo solicita razonablemente, los Abogados de la 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/occupationalhealthcenters, o en el del Tribunal, <https://www.lacourt.ca.gov/home>.

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 de Abogados y Costos de Litigio, y el Pago por Servicios al Representante de la Clase, puede presentar una objeción. **La fecha límite para enviar objeciones por escrito al Administrador es a más tardar el 29 de junio de 2026.** Asegúrese de indicarle al Administrador a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que respalde su objeción. Asegúrese de identificar el título de la Demanda como "*Christian Derefield v. Occupational Health Centers of California, a Medical Corporation*", Caso Número 24STCV01784 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 otra opción, un Miembro de Clase Participante puede presentar una objeción (o contratar personalmente a un abogado para que la presente a su propio costo) asistiendo 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 cualesquiera hechos que respalden 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 el **31 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. En la audiencia, el juez decidirá si otorga la Aprobación Final del Acuerdo y qué parte del Monto Bruto del Acuerdo se pagará a los Abogados de la Clase, al Demandante y al Administrador. El Tribunal solicitará comentarios de los objetores, de los Abogados de la Clase y de los abogados 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://lacc.lacourt.org/>). 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/occupationalhealthcenters, con anticipación o comunicarse con los Abogados de la Clase para verificar los detalles de esta audiencia.

9. ¿CÓMO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo detalla todo lo que el Demandado y el Demandante se han comprometido a hacer en virtud del Acuerdo de Conciliación propuesto. La forma más sencilla de leer el Acuerdo, la Sentencia o cualquier otro documento es visitando el sitio web del Administrador en www.apexclassaction.com/occupationalhealthcenters. También puede llamar o enviar un correo electrónico a los Abogados de la Clase o al Administrador utilizando la información de contacto indicada a continuación, o consultar el sitio web del Tribunal Superior en <https://www.lacourt.ca.gov/home> e ingresar el número de caso de la Demanda: Caso Número 24STCV01784. También puede solicitar una cita para revisar personalmente los escritos en la Secretaría del Tribunal Superior de Los Ángeles.



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

Abogados de la Clase:

JUSTICE FOR WORKERS, P.C.

William C. Sung

Tiffany L. Luu

José C. Ramli

3600 Wilshire Blvd., Suite 1815

Los Ángeles, CA 90010

Teléfono: (323) 922-2000

william@justiceforworkers.com

tluu@justiceforworkers.com

jramli@justiceforworkers.com

Administrador:

Apex Class Action, LLC

PO Box 54668

Irvine, CA 92619

Teléfono: 1-800-355-0700

Fax: (949) 989-4428

Correo electrónico:

support@apexclassaction.com

10. ¿QUÉ PASA SI PIERDO MI CHEQUE DEL ACUERDO?

Si pierde o extravía su cheque antes de cobrarlo, el Administrador lo reemplazará siempre que lo solicite antes de la fecha de vencimiento indicada 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. ¿QUÉ PASA SI CAMBIO MI DIRECCIÓN?

Para recibir su cheque, debe notificar de inmediato al Administrador si se muda o cambia su dirección por cualquier otro motivo.