

Santos Luzod v. SPEC Services, Inc.
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»

**NOTICE OF PROPOSED CLASS ACTION SETTLEMENT AND DATE
FOR FINAL APPROVAL HEARING**
Santos Luzod v. SPEC Services, Inc.
(County of Los Angeles, California Superior Court Case No. 25STCV01318)

As an hourly, non-exempt employee who works or worked for SPEC Services, Inc., in California, you are entitled to receive money from a class action settlement.

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

You have received this Notice of Class Action Settlement because the records of SPEC Services, Inc., (“Defendant”) show that you are a “Class Member” and, therefore, entitled to a payment from this class action settlement. Class Members are all current and former non-exempt, hourly-paid employees who worked in California for Defendants at any time from January 17, 2021 through January 30, 2026.

The settlement is to resolve a class action lawsuit, *Santos Luzod v. SPEC Services, Inc.*, pending in the Superior Court of California for the County of Los Angeles, Case Number 25STCV01318 (the “Lawsuit”), alleging, among other things, claims for: (1) failure to pay overtime wages; (2) failure to pay minimum wages; (3) failure to provide meal periods, or compensation in lieu thereof; (4) failure to provide compliant rest periods, or compensation in lieu thereof; (5) waiting time penalties; (6) non-compliant wage statements; (7) failure to timely pay wages; (8) failure to indemnify; (9) violation of Labor Code §227.3; (10) penalties under the Private Attorneys General Act (“PAGA”); and (11) unfair business practices.

- On April 22, 2026, Los Angeles County Superior Court granted preliminary approval of this class action settlement and ordered that all Class Members be notified of the Settlement. The Court has not made any determination of the validity of the claims in the Lawsuit. Defendant vigorously denies the claims in the Lawsuit and contends that they fully complied with all applicable laws. Additional details on each of your options related to this Settlement are described in the table below.

YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT	
Option 1: DO NOTHING AND RECEIVE PAYMENT	Get a payment and give up your legal rights to pursue claims released by the settlement of the Lawsuit.
Option 2: OPT OUT OF THE SETTLEMENT	Exclude yourself from the Settlement, get no payment for settlement of the class claims, and retain your legal rights to individually pursue the class claims that would otherwise be released by the settlement of the Lawsuit. If you worked at any time from January 16, 2024 through the January 30, 2026 ("PAGA Period") as an hourly, non-exempt employee for Defendants in California as well, then you will be deemed an “Aggrieved Employee” and you will still receive your share of the proceeds available from the settlement of the PAGA Released Claims, defined below, (your “Individual PAGA Payment”) even if you opt out of the class settlement.
Option 3: OBJECT TO THE SETTLEMENT	If you do not opt out, you may write to the Settlement Administrator, Apex Class Action, LLC, about why you object to the Settlement, along with whatever legal authority, if any, supporting why you believe the Court should not approve the Settlement, and they will forward your concerns to counsel which will then be provided to the Court. Further details as to what is required to properly object to the settlement is described below. If the Court approves the Settlement despite your objection, you will still be bound by the Settlement. You or your attorney may also address the Court during the Final Approval Hearing scheduled for September 8, 2026, at 10:30 a.m., in Department 1 of the Los Angeles County Superior Court, located at 312 N Spring St, Los Angeles, CA 90012.

Questions? Contact the Settlement Administrator toll free at 1-800-355-0700

The Final Approval Hearing on the adequacy, reasonableness and fairness of the Settlement will be held at 10:30 a.m., on September 8, 2026, in the Los Angeles Superior Court, located at 312 N Spring St, Los Angeles, CA 90012, in Department 1. You are not required to attend the Hearing, but you are welcome to do so.

Why Am I Receiving This Notice?

Defendant's records show that you currently work, or previously worked, for Defendant as an hourly, non-exempt employee in California during the Class Period. You were sent this Class Notice because you have a right to know about a proposed settlement of a class action lawsuit, and about all your options before the Court decides whether to finally approve the settlement. If the Court approves the settlement and then any objections and appeals are resolved, a "Settlement Administrator" appointed by the Court will make the payments described in this Notice. This Notice explains the Lawsuit, the settlement, your legal rights, what benefits are available, who is eligible for them and how to get them.

What is This Case About?

Santos Luzod was an hourly, non-exempt employee of Defendant. He is the "Plaintiff" in this case and is suing on behalf of himself and Class Members for Defendant's alleged causes of action for violations based on (1) failure to pay overtime wages; (2) failure to pay minimum wages; (3) failure to provide meal periods, or compensation in lieu thereof; (4) failure to provide compliant rest periods, or compensation in lieu thereof (5) waiting time penalties; (6) non-compliant wage statements; (7) failure to timely pay wages; (8) failure to indemnify; (9) violation of Labor Code §227.3; (10) PAGA; and (11) unfair business practices.

Based on the alleged Labor Code violations above-mentioned and other alleged Labor Code violations, Plaintiff also seeks penalties under PAGA.

Defendant denies all the allegations made by Plaintiff and denies that it violated any law. The Court has made no ruling on the merits of any of Plaintiff's claims. The Court has only preliminarily approved this class action settlement. The Court will decide whether to give final approval to this settlement at the Final Approval Hearing.

Summary of the Settlement Terms

Plaintiff and Defendant have agreed to settle this case on behalf of themselves and Class Members and Aggrieved Employees for the Gross Settlement Amount of \$1,155,200.00, unless increased pursuant to the terms of the Settlement Agreement. The Gross Settlement includes: (1) Administration Costs up to \$7,000.00, (2) a service award of up to \$8,000.00 to Santos Luzod for his time and effort in pursuing this case; (3) up to 33.33% of the Gross Settlement Amount in attorneys' fees which, unless escalated pursuant to the terms of the Settlement Agreement, amounts to \$385,066.66; (4) up to \$25,000.00 in litigation costs to Class Counsel, according to proof; (5) payment allocated to PAGA penalties in the amount of \$30,000.00 of the Gross Settlement Amount toward PAGA penalties. Pursuant to the PAGA, sixty-five percent (65%) of the amount allocated toward PAGA, or \$19,500.00, will be paid to the LWDA and thirty-five percent (35%), or \$10,500.00, will be distributed to Aggrieved Employees. After deducting these sums, a total of approximately not less than \$700,133.33 will be available for distribution to Class Members ("Net Settlement Amount").

Defendant represents that there are approximately 23,104 Workweeks worked by Class Members through November 13, 2025. In the event the number of Workweeks during the Class Period increases by more than 10%, or totals over 25,414 Workweeks, then the Gross Settlement Amount shall be increased proportionally by the Workweeks in excess of 25,414 Workweeks multiplied by the Workweek Value. The Workweek Value shall be calculated by dividing the originally agreed-upon Gross Settlement Amount of \$1,155,200.00 by 23,104, which amounts to a Workweek Value of \$50.00. Thus, for example, should there be 26,000 Workweeks in the Class Period, then the Gross Settlement Amount shall be increased by \$29,300.00 (26,000 Workweeks – 25,414 Workweeks) x \$50.00 per Workweek.

Distribution to Class Members

Class Members who do not opt out will receive a *pro rata* payment of the Net Settlement Amount based on the number of weeks worked by Class Members in non-exempt, hourly-paid positions for Defendant in California during the Class Period ("Eligible Workweeks"). Specifically, Class Members' payments will be calculated by dividing the number of Eligible Workweeks attributed to the Class Member by all Eligible Workweeks attributed to members of the Settlement Class, multiplied by the Net Settlement Amount. Otherwise stated, the formula for a Class Member is: (Individual's Eligible Workweeks ÷ total Settlement Class Eligible Workweeks) x Net Settlement Amount. In addition, individuals who were employed by Defendant between January 16, 2024 through January 30, 2026 (*i.e.*, Aggrieved Employees) will receive a *pro rata* share of the \$30,000.00, allocated as PAGA penalties, whether or not they opt out, based on the number of pay periods worked by each Aggrieved Employee between January 16, 2024 through January 30, 2026 (*i.e.*, the PAGA Period).

Defendant's records indicate that you worked «Class_Workweeks» Workweeks as an hourly, non-exempt employee in California during the Class Period and «PAGA_Pay_Periods» pay periods during the PAGA Period. Based on these records, your estimated payment as a Class Member would be \$«Est_Class_PMT» and your estimated payment as an Aggrieved Employee would be \$«Est_PAGA_PMT».

Tax Reporting

Payments to Class Members as PAGA Payments shall be designated as penalties. All other payments to Class Members from the Net Settlement Amount shall be designated 20% as wages and 80% as penalties and interest. The Settlement Administrator will be responsible for issuing a form W-2 to each Class Member for the amount each receives for unpaid "wages" and any IRS Form 1099s required by law. This notice is not intended to provide legal or tax advice on your Settlement Share.

Your check will be valid for 180 days after issuance. After 180 calendar days from the date initially mailed by the Settlement Administrator, such funds shall escheat to the State and shall be sent by the Settlement Administrator to the State Controller's Office, Unclaimed Property Division, thereby leaving no "unpaid residue" subject to the requirements of California Code of Civil Procedure Section 384, subd. (b).

Questions? Contact the Settlement Administrator toll free at 1-800-355-0700

Your Options Under the Settlement

Option 1 – Do Nothing and Receive Your Payment

If you do not opt out, you are automatically entitled to your Individual Settlement Payment (*i.e.*, your share of the Net Settlement Amount) because you are a Class Member. If you do not dispute your settlement share calculation and do not opt out of the settlement, you will be bound by the entire release in the settlement and receive your Individual Settlement Payment, as well as your Individual PAGA Payment if you are also an Aggrieved Employee. **In other words, if you are a Class Member, you do not need to take any action to receive the settlement payment(s) set forth above.**

Class Members who do not submit a valid and timely opt out (pursuant to Option 2 below), will be deemed to have fully, finally, and forever released, settled, compromised, relinquished, and discharged the Released Parties of all “Released Claims” he or she may have or had upon final approval of this Settlement and payment by Defendant to the Settlement Administrator.

Effective upon entry of Judgment, the Order granting Final Approval of this Settlement, and on the date when Defendant fully funds the entire Gross Settlement Amount and fund all employer payroll taxes owed on the Wage Portion of the Individual Class Payments, Plaintiff, Class Members, and Class Counsel will release claims against all Released Parties as follows:

For the duration of the Class Period, 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 claims that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the facts and theories stated in the Operative Complaint, including, but not limited to: (1) failure to pay overtime wages; (2) failure to pay minimum wages; (3) failure to provide meal periods, or compensation in lieu thereof; (4) failure to provide compliant rest periods, or compensation in lieu thereof (5) waiting time penalties; (6) non-compliant wage statements; (7) failure to timely pay wages; (8) failure to indemnify; (9) violation of Labor Code §227.3; (10) PAGA; and (11) all claims asserted through California Business & Professions Code section 17200, et seq. arising out of the Labor Code violations referenced in the Operative Complaint, including, but not limited to all theories pleaded or based on the same operative facts such as wages owed due to rounding, failure to pay sick leave, failure to pay vacation, and any derivative claims based on such theories. Except as set forth in 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, worker’s compensation, or claims based on facts occurring outside the Class Period.

For the duration of the PAGA Period, all Aggrieved Employees are deemed to release, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, the Released Parties from all claims for PAGA penalties that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the facts stated in the Operative Complaint and the PAGA Notice.

“Released Parties” shall mean Defendant, and each of their former, present and future owners, parents, and subsidiaries, and all of their current, former, and future officers, directors, members, managers, employees, consultants, partners, shareholders, joint venturers, agents, predecessors, successors, assigns, accountants, insurers, reinsurers, and/or legal representatives.

Option 2 – Opt Out of the Settlement

In order to opt out of the Settlement, the Class Member must timely submit by mail, an opt-out request to the Settlement Administrator by the Response Deadline. The opt-out request should state your name, address, telephone number, last four digits of your social security number, and signature, and any statement standing for the proposition that you do not wish to participate in the settlement. Sign, date mail your written request for exclusion to the address below.

Apex Class Action, LLC
PO Box 54668
Irvine, CA 92619

Your written request for exclusion must be mailed to the Administrator no later than June 29, 2026.

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

Option 3 – Submit an Objection to the Settlement

If you wish to object to the Settlement, you may submit an objection in writing by mail, stating why you object to the Settlement. Your written objection must provide your name, address, the last four digits of your Social Security Number, your signature, a statement of whether you plan to appear at the Final Approval Hearing, and a statement of the reason(s), along with whatever legal authority, if any, why you believe that the Court should not approve the Settlement. Your written objection must be mailed to the Administrator no later than June 29, 2026. Please note that if you opt out of the Settlement, you cannot object to the Settlement. If you do not opt out and choose to object to the Settlement, but the Court overrules your objection, then you will be bound by the Settlement, you will receive your Settlement Share, and you will release the class claims.

Even if you don’t submit a written objection, you may appear at the Final Approval Hearing and provide a verbal objection before the Court.

Final Approval Hearing

You may, if you wish, appear at the Final Approval Hearing set for September 8, 2026 at 10:30 a.m. in Department 1 of Los Angeles County Superior Court, located at 312 N Spring St, Los Angeles, CA 90012, and orally object to the Settlement, discuss your written objections with the Court and the Parties, or otherwise comment on the Settlement at your own expense. You may attend this hearing virtually by audio or video at <https://lacc.lacourt.org/>. You may also retain an attorney to represent you at the Hearing at your own expense.

Questions? Contact the Settlement Administrator toll free at 1-800-355-0700

Additional Information

This Notice of Class Action Settlement is only a summary of this case and the Settlement. For a more detailed statement of the matters involved in this case and the Settlement, you may call the Settlement Administrator at 1-800-355-0700:

You may also visit the Settlement Administrator's website at www.apexclassaction.com/specservicesinc to gain access to key documents in this case, including the Settlement Agreement, the Order Granting Preliminary Approval of this Settlement, the Order Granting Final Approval of this Settlement, and the Final Judgment.

You may also refer to the pleadings, the Settlement Agreement, and other papers filed in this case, which may be inspected at Department 1 of the Los Angeles County Superior Court, located at 312 N Spring St, Los Angeles, CA 90012, during regular business hours of each court day. You may also obtain these documents through the Court's website at www.lacourt.ca.gov/home.



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

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

Challenges to Calculation of Workweeks

If you believe the total number of your Workweeks during the Class Period or Pay Periods during the PAGA Period (listed above) are accurate, you do not need to take any further action in order to receive your payment(s).

TO CHALLENGE THE NUMBER OF YOUR WORKWEEKS DURING THE CLASS PERIOD OR PAY PERIODS DURING THE PAGA PERIOD, THE CHALLENGE FORM BELOW MUST BE SIGNED AND POSTMARKED NO LATER THAN JUNE 29, 2026.

CHALLENGE FORM

Important:

1. You do NOT have to complete this part of the Challenge Form if the total number of your Workweeks during the Class Period or the PAGA Period as stated above is accurate.
2. If you do submit this form, it is strongly recommended that you keep proof of timely mailing of this form until receipt of your settlement payment.
3. If you change your mailing address, please provide your new mailing address to the Settlement Administrator. It is your responsibility to keep a current address on file with the Settlement Administrator to ensure receipt of your settlement payment.

Check the box below ONLY if you wish to challenge the total number of your Workweeks or Pay Periods as stated above. All fields on this Challenge Form must be complete for your challenge to be accepted:

- I wish to challenge the total number of my Workweeks or Pay Periods. I have included a written statement detailing what I believe to be the correct number of weeks or pay periods I was employed as an hourly, non-exempt employee in California during the Class Period or PAGA Period. I have also included information and/or documentary evidence that supports my challenge. I understand that by submitting this challenge I authorize the Settlement Administrator to review Defendant's records and determine the validity of my challenge.

Signature Date

Name of Class Member:«Full_Name»

Class Member ID Number (from address label):«Apex_ID»

I believe that the correct number of Workweeks I was employed by Defendant as an hourly, non-exempt employee in California during the Class Period is: _____

I believe that the correct number of Pay Periods I was employed by Defendant as an hourly, non-exempt employee in California during the PAGA Period is: _____

The following is a statement of my reasons and documentation to support this number of Workweeks or Pay Periods:

[Attach documentation and use separate page(s) as necessary]

Mail to:
 Apex Class Action, LLC
 PO Box 54668
 Irvine, CA 92619

**AVISO DE PROPUESTA DE ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA Y FECHA
PARA LA AUDIENCIA DE APROBACIÓN FINAL**
Santos Luzod v. SPEC Services, Inc.
(Caso Número 25STCV01318 del Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles, California)

Como empleado remunerado por hora, no exento, que trabaja o trabajó para SPEC Services, Inc. en California, tiene derecho a recibir dinero de un acuerdo en una demanda colectiva.

Por favor, lea este Aviso detenidamente. Este Aviso se refiere a una propuesta de acuerdo en una demanda colectiva. Si es Miembro de la Clase, este documento contiene información importante sobre su derecho a recibir un pago del fondo del Acuerdo.

Usted ha recibido este Aviso de Acuerdo de Demanda Colectiva porque los registros de SPEC Services, Inc., (“Demandado”) muestran que usted es un “Miembro de la Clase” y, por lo tanto, tiene derecho a un pago de este acuerdo de demanda colectiva. Los Miembros de la Clase son todos los empleados actuales y pasados, no exentos y pagados por hora, que trabajaron en California para los Demandados en cualquier momento entre el 17 de enero de 2021 y el 30 de enero de 2026.

El acuerdo tiene como objetivo resolver una demanda colectiva, *Santos Luzod v. SPEC Services, Inc.*, pendiente en el Tribunal Superior de California para el Condado de Los Ángeles, Caso Número 25STCV01318 (la “Demanda”), alegando, entre otras cosas, reclamaciones por: (1) falta de pago de salarios por horas extras; (2) falta de pago de salarios mínimos; (3) falta de provisión de períodos de comida o compensación en lugar de los mismos; (4) falta de provisión de períodos de descanso conformes o compensación en lugar de los mismos, (5) sanciones por tiempo de espera; (6) declaraciones de salarios que no cumplen con las normas; (7) falta de pago oportuno de salarios; (8) falta de indemnización; (9) violación del Código Laboral §227.3; (10) sanciones bajo la Ley de Acción Privada del Fiscal General (“PAGA”); y (11) prácticas comerciales desleales.

- El 22 de abril de 2026, el Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles otorgó la aprobación preliminar a este acuerdo de demanda colectiva y ordenó que se notificara a todos los Miembros de la Clase sobre el Acuerdo. El Tribunal no se ha pronunciado sobre la validez de las alegaciones presentadas en la Demanda. El Demandado niega enérgicamente las acusaciones de la Demanda y sostiene que cumplió íntegramente con todas las leyes aplicables. En la tabla que aparece a continuación se describen detalles adicionales sobre cada una de sus opciones relacionadas con este Acuerdo.

SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO	
Opción 1: NO HAGA NADA Y RECIBA EL PAGO	Reciba un pago y renuncie a sus derechos legales para presentar reclamaciones tras el acuerdo alcanzado en la Demanda.
Opción 2: EXCLUIRSE DEL ACUERDO	Si decide excluirse del Acuerdo, no recibirá ningún pago por la resolución de las reclamaciones colectivas y conservará sus derechos legales para presentar individualmente las reclamaciones colectivas que, de otro modo, quedarían anuladas por la conciliación de la Demanda. Si trabajó en algún momento entre el 16 de enero de 2024 y el 30 de enero de 2026 (“Período de PAGA”) como empleado pagado por horas, no exento, para los Demandados en California, entonces se le considerará un “Empleado Afectado” y seguirá recibiendo su parte de las ganancias disponibles del acuerdo de las Reclamaciones Liberadas de PAGA, definidas a continuación (su “Pago Individual de PAGA”), incluso si opta por no participar en el acuerdo colectivo.
Opción 3: OPONERSE AL ACUERDO	Si no opta por no participar, puede escribir al Administrador del Acuerdo, Apex Class Action, LLC, explicando por qué se opone al Acuerdo, junto con cualquier fundamento legal, si lo hubiere, que respalde su opinión de que el Tribunal no debería aprobarlo, y este remitirá sus inquietudes a un abogado, quien, a su vez, las presentará ante el Tribunal. A continuación se describen con más detalle los requisitos para oponerse debidamente al acuerdo. Si el Tribunal aprueba el Acuerdo a pesar de su objeción, usted seguirá estando sujeto al mismo. Usted o su abogado también puede dirigirse al Tribunal durante la Audiencia de Aprobación Final programada para el 8 de septiembre de 2026, a las 10:30 a. m., en el Departamento 1 del Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles, ubicado en 312 N Spring St, Los Ángeles, CA 90012.

La Audiencia de Aprobación Final sobre la adecuación, razonabilidad y equidad del Acuerdo se llevará a cabo a las 10:30 a. m., del 8 de septiembre de 2026 en el Departamento 1 del Tribunal Superior de Los Ángeles, ubicado en 312 N Spring St, Los Ángeles, CA 90012. No es obligatorio asistir, pero puede hacerlo si lo desea.

¿Por qué recibo este Aviso?

Los registros del Demandado muestran que usted actualmente trabaja o trabajó para el Demandado como empleado pagado por horas, no exento, en California durante el Período de Clase. Se le envió este Aviso a la Demanda Colectiva porque tiene derecho a estar informado sobre una propuesta de acuerdo en una demanda colectiva y sobre todas sus opciones antes de que el Tribunal decida si finalmente aprueba el acuerdo. Si el Tribunal aprueba el acuerdo y, posteriormente, se resuelven las objeciones y apelaciones, un "Administrador del Acuerdo" designado por el Tribunal efectuará los pagos descritos en este Aviso. Este Aviso explica la Demanda, el acuerdo, sus derechos legales, qué beneficios están disponibles, quiénes son elegibles para dichos beneficios y cómo obtenerlos.

¿Preguntas? Comuníquese con el Administrador del Acuerdo llamando gratis al 1-800-355-0700.

¿De qué trata este caso?

Santos Luzod era un empleado pagado por horas, no exento, del Demandado. Él es el “Demandante” en este caso y está demandando en nombre propio y de los Miembros de la Clase por las supuestas causas de acción del Demandado por violaciones basadas en (1) falta de pago de salarios por horas extras; (2) falta de pago de salarios mínimos; (3) falta de provisión de periodos de comida, o compensación en lugar de los mismos; (4) falta de provisión de periodos de descanso conformes, o compensación en lugar de los mismos; (5) sanciones por tiempo de espera; (6) boletas de salarios no conformes; (7) falta de pago oportuno de salarios; (8) falta de indemnización; (9) violación del Código Laboral §227.3; (10) PAGA; y (11) prácticas comerciales desleales.

Con base en las presuntas violaciones del Código Laboral antes mencionadas y en otras presuntas violaciones del mismo, el Demandante también solicita sanciones bajo la PAGA.

El Demandado niega todas las acusaciones formuladas por el Demandante y niega haber violado ley alguna. El Tribunal no se ha pronunciado sobre el fondo de ninguna de las reclamaciones del Demandante. Solo ha aprobado preliminarmente este acuerdo en la demanda colectiva. El Tribunal decidirá si aprueba definitivamente este acuerdo en la Audiencia de Aprobación Final.

Resumen de los términos del Acuerdo

El Demandante y el Demandado han acordado resolver este caso, en nombre propio y de los Miembros de la Clase y de los Empleados Afectados, por \$1,155,200.00, como Monto Bruto del Acuerdo, a menos que se incremente de conformidad con los términos del Acuerdo de Conciliación. El Acuerdo Bruto incluye: (1) Costos de Administración de hasta \$7,000.00, (2) una compensación por servicio de hasta \$8,000.00 a Santos Luzod por su tiempo y esfuerzo en la tramitación de este caso; (3) hasta el 33.33% del Monto Bruto del Acuerdo en honorarios de abogados que, a menos que se incrementen de conformidad con los términos del Acuerdo de Conciliación, ascienden a \$385,066.66; (4) hasta \$25,000.00 en costos de litigio para los Abogados de la Clase, según prueba; (5) pago asignado a sanciones de PAGA por un monto de \$30,000.00 del Monto Bruto del Acuerdo para sanciones de PAGA. De conformidad con la PAGA, el sesenta y cinco por ciento (65%) del monto asignado a la PAGA, o \$19,500.00, se pagará a la LWDA y el treinta y cinco por ciento (35%), o \$10,500.00, se distribuirá entre los Empleados Afectados. Tras deducir estas cantidades, quedará disponible un total aproximado de no menos de \$700,133.33 para su distribución entre los Miembros de la Clase (“Monto Neto del Acuerdo”).

El Demandado afirma que los Miembros de la Clase han trabajado aproximadamente 23,104 Semanas laborales hasta el 13 de noviembre de 2025. En caso de que el número de Semanas laborales durante el Período de Clase aumente en más del 10%, o el total supere las 25,414 Semanas laborales, entonces el Monto Bruto del Acuerdo se incrementará proporcionalmente en las Semanas laborales que excedan las 25,414 Semanas laborales multiplicadas por el Valor de Semana laboral. El Valor de Semana laboral se calculará dividiendo el Monto Bruto del Acuerdo acordado originalmente de \$1,155,200.00 entre 23,104, lo que equivale a un valor de Semana laboral de \$50.00. Así, por ejemplo, si hay 26,000 Semanas laborales en el Período de Clase, entonces el Monto Bruto del Acuerdo se incrementará en \$29,300.00 (26,000 Semanas laborales – 25,414 Semanas laborales) x \$50.00 por Semana laboral.

Distribución a los Miembros de la Clase

Los Miembros de la Clase que no opten por no participar recibirán un pago *proporcional* del Monto Neto del Acuerdo, basado en la cantidad de semanas trabajadas por los Miembros de la Clase en puestos no exentos y pagados por hora para el Demandado en California durante el Período de Clase (“Semanas laborales Elegibles”). En concreto, los pagos a los Miembros de la Clase se calcularán dividiendo el número de Semanas laborales Elegibles atribuidas a cada Miembro de la Clase entre el total de Semanas laborales Elegibles atribuidas a los miembros de la Clase del Acuerdo, multiplicando el resultado por el Monto Neto del Acuerdo. Dicho de otro modo, la fórmula para un Miembro de la Clase es: (Semanas laborales Elegibles Individuales ÷ Total de Semanas laborales Elegibles de Clase) x Monto Neto del Acuerdo. Además, las personas que fueron empleadas por el Demandado entre el 16 de enero de 2024 y el 30 de enero de 2026 (*es decir*, los Empleados Afectados) recibirán una parte *proporcional* de los \$30,000.00, asignados como sanciones de PAGA, independientemente de si optan por no participar, en función del número de periodos de pago trabajados por cada Empleado Afectado entre el 16 de enero de 2024 y el 30 de enero de 2026 (*es decir*, el Período de PAGA).

Los registros del Demandado indican que trabajó «**Class_Workweeks**» Semanas laborales como empleado pagado por hora, no exento en California durante el Período de Clase y «**PAGA_Pay_Periods**» periodos de pago durante el Período de PAGA. Según estos registros, su pago estimado como Miembro de la Clase sería de \$«**Est_Class_PMT**» y su pago estimado como Empleado Afectado sería de \$«**Est_PAGA_PMT**».

Declaración de impuestos

Los pagos a los Miembros de la Clase como Pagos de PAGA se considerarán sanciones. Todos los demás pagos a los Miembros de la Clase con cargo al Monto Neto del Acuerdo se destinarán en un 20% a salarios y en un 80% a sanciones e intereses. El Administrador del Acuerdo será responsable de emitir a cada Miembro de la Clase un formulario W-2 por el monto que cada uno reciba como “salarios” no pagados, así como cualquier formulario 1099 del IRS requerido por ley. Este aviso no pretende proporcionar asesoramiento legal o fiscal sobre su Parte del Acuerdo.

Su cheque tendrá una validez de 180 días a partir de su fecha de emisión. Después de 180 días calendario a partir de la fecha de envío inicial por correo del Administrador del Acuerdo, dichos fondos pasarán a ser propiedad del Estado y serán enviados por el Administrador del Acuerdo a la Oficina del Contralor del Estado, División de Propiedad No Reclamada, sin dejar así ningún “residuo impago” sujeto a los requisitos de la Sección 384, inciso (b) del Código de Procedimiento Civil de California.

¿Preguntas? Comuníquese con el Administrador del Acuerdo llamando gratis al 1-800-355-0700.

Sus opciones según el Acuerdo

Opción 1 – No haga nada y reciba su pago.

Si no opta por no participar, tendrá derecho automáticamente a su Pago Individual del Acuerdo (*es decir*, su parte del Monto Neto del Acuerdo) porque es Miembro de la Clase. Si no impugna el cálculo de su parte de la indemnización y no se excluye del acuerdo, quedará sujeto a la totalidad de la liberación contenida en el acuerdo y recibirá su Pago Individual del Acuerdo, así como su Pago Individual de PAGA si también es un Empleado Afectado. **En otras palabras, si es un Miembro de la Clase, no necesita realizar ninguna acción para recibir el o los pagos de la indemnización establecidos anteriormente.**

Los Miembros de la Clase que no presenten una exclusión válida y oportuna (de conformidad con la Opción 2 a continuación) se considerará que han liberado, acordado, transigido, renunciado y exonerado de forma completa, definitiva y para siempre a las Partes Liberadas de todas las “Reclamaciones Liberadas” que puedan tener o hayan tenido tras la aprobación final de este Acuerdo y el pago por parte del Demandado al Administrador del Acuerdo.

A partir de la fecha de la Sentencia, la Orden que otorga la Aprobación Final de este Acuerdo, y en la fecha en que el Demandado financie completamente el Monto Bruto del Acuerdo y pague todos los impuestos sobre la nómina del empleador adeudados sobre la Parte Salarial de los Pagos Individuales de Clase, el Demandante, los Miembros de la Clase y el Abogado de la Clase renunciarán a las reclamaciones contra todas las Partes Liberadas de la siguiente manera:

Durante la vigencia del Período de Clase, todos los Miembros de Clase Participante, en nombre propio y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, anteriores y actuales, liberan a las Partes Liberadas de todas las reclamaciones que se alegaron, o que razonablemente podrían haberse alegado, con base en los hechos y teorías establecidos en la Demanda Operativa, incluyendo, entre otros: (1) falta de pago de salarios por horas extras; (2) falta de pago de salarios mínimos; (3) falta de provisión de períodos de comida, o compensación en lugar de los mismos; (4) falta de provisión de períodos de descanso conformes, o compensación en lugar de los mismos; (5) sanciones por tiempo de espera; (6) declaraciones de salarios no conformes; (7) falta de pago oportuno de salarios; (8) falta de indemnización; (9) violación del Código Laboral, §227.3; (10) PAGA; y (11) todas las reclamaciones presentadas a través de la sección 17200 y sig., del Código de Negocios y Profesiones de California que surjan de las violaciones del Código Laboral a las que se hace referencia en la Demanda Operativa, incluyendo, pero no limitándose a todas las teorías alegadas o basadas en los mismos hechos operativos, tales como salarios adeudados debido al redondeo, falta de pago de licencia por enfermedad, falta de pago de vacaciones y cualquier reclamo derivado basado en dichas teorías. Salvo lo estipulado en el 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.

Durante la vigencia del Período de PAGA, se considera que todos los Empleados Afectados liberan, en nombre propio y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, anteriores y actuales, a las Partes Liberadas de todas las reclamaciones por sanciones de PAGA que se alegaron, o que razonablemente podrían haberse alegado, con base en los hechos expuestos en la Demanda Operativa y el Aviso de PAGA.

“Partes Liberadas” significará el Demandado y cada uno de sus pasados, presentes y futuros propietarios, matrices y subsidiarias, y todos sus funcionarios, directores, miembros, gerentes, empleados, consultores, socios, accionistas, socios en empresas conjuntas, agentes, predecesores, sucesores, cesionarios, contadores, aseguradoras, reaseguradoras y/o representantes legales actuales.

Opción 2 – Excluirse del Acuerdo

Para excluirse del Acuerdo, el Miembro de la Clase deberá enviar por correo postal una solicitud de exclusión al Administrador del Acuerdo antes de la Fecha Límite de Respuesta. La solicitud debe incluir su nombre, dirección, número de teléfono, los últimos cuatro dígitos de su número de Seguro Social y su firma, así como cualquier declaración que indique que usted no desea participar en el acuerdo. Firme, feche y envíe por correo su solicitud de exclusión por escrito a la dirección indicada a continuación.

Apex Class Action, LLC
PO Box 54668
Irvine, CA 92619

Su solicitud de exclusión por escrito deberá enviarse por correo al Administrador a más tardar el 29 de junio de 2026.

El acuerdo propuesto incluye la resolución de las Reclamaciones Liberadas de PAGA. Un empleado no puede solicitar su exclusión del acuerdo de una reclamación de PAGA. Por lo tanto, si el tribunal aprueba el acuerdo, incluso si usted solicita su exclusión y es un Empleado Afectado, seguirá recibiendo su Pago Individual de PAGA y se considerará que ha renunciado a las Reclamaciones Liberadas de PAGA. Una solicitud de exclusión preservará su derecho, si lo hubiere, a reclamar individualmente únicamente las Reclamaciones Liberadas de Clase.

Opción 3 – Presentar una objeción al Acuerdo.

Si desea oponerse al Acuerdo, puede presentar una objeción por escrito por correo postal, indicando los motivos de su objeción. Su objeción por escrito debe incluir su nombre, dirección, los últimos cuatro dígitos de su número de Seguro Social, su firma, una declaración de si planea comparecer en la Audiencia de Aprobación Final y una declaración de la(s) razón(es), junto con cualquier fundamento legal, si lo hubiere, por el cual usted cree que el Tribunal no debería aprobar el Acuerdo. Su objeción por escrito deberá enviarse por correo al Administrador a más tardar el 29 de junio de 2026. Tenga en cuenta que si decide no participar en el Acuerdo, no podrá oponerse al mismo. Si no se excluye y decide

oponerse al Acuerdo, pero el Tribunal desestima su objeción, quedará sujeto al Acuerdo, recibirá su parte correspondiente y renunciará a las reclamaciones colectivas.

Aunque no presente una objeción por escrito, puede comparecer en la Audiencia de Aprobación Final y presentar una objeción verbal ante el Tribunal.

Audiencia de Aprobación Final

Si lo desea, puede comparecer en la Audiencia de Aprobación Final programada para el 8 de septiembre de 2026 a las 10:30 a. m. en el Departamento 1 del Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles, ubicado en 312 N Spring St, Los Ángeles, CA 90012, y objetar verbalmente el Acuerdo, discutir sus objeciones por escrito con el Tribunal y las Partes, o hacer cualquier otro comentario sobre el Acuerdo a su propio costo. Puede asistir a esta audiencia virtualmente por audio o video en <https://lacc.lacourt.org/>. También puede contratar a un abogado para que lo represente en la Audiencia, corriendo por su cuenta los gastos.

información Adicional

Este Aviso de Acuerdo de Demanda Colectiva es solo un resumen de este caso y del Acuerdo. Para obtener una declaración más detallada sobre los asuntos relacionados con este caso y el Acuerdo, puede llamar al Administrador del Acuerdo al 1-800-355-0700 :

También puede visitar su sitio web en www.apexclassaction.com/specservicesinc para acceder a documentos clave de este caso, incluidos el Acuerdo de Conciliación, la Orden que otorga la Aprobación Preliminar de este Acuerdo, la Orden que otorga la Aprobación Final de este Acuerdo y la Sentencia Firme.

También puede consultar los alegatos, el Acuerdo de Conciliación y demás documentos presentados en este caso, disponibles en el Departamento 1 del Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles, ubicado en 312 N Spring St, Los Ángeles, CA 90012, durante el horario habitual de atención al público de cada día judicial. También puede obtener estos documentos a través del sitio web del Tribunal en www.lacourt.ca.gov/home.



Todas las consultas de los Miembros de la Clase respecto de este Aviso de Acuerdo de Demanda Colectiva y/o del Acuerdo en sí deben dirigirse al Administrador del Acuerdo.

POR FAVOR, NO SE COMUNIQUE CON EL SECRETARIO DEL TRIBUNAL, EL JUEZ, DEMANDADO, DEMANDANTE, ABOGADOS DEL DEMANDANTE NI LOS DEL DEMANDADO PARA MÁS CONSULTAS.

Impugnaciones al cálculo de las Semanas laborales

Si cree que el número total de sus Semanas laborales durante el Período de Clase o Períodos de Pago durante el Período de PAGA (enumerados anteriormente) son correctos, no necesita realizar ninguna otra acción para recibir su(s) pago(s).

PARA IMPUGNAR EL NÚMERO DE SUS SEMANAS LABORALES DURANTE EL PERÍODO DE CLASE O LOS PERÍODOS DE PAGO DURANTE EL PERÍODO DE PAGA, EL FORMULARIO DE IMPUGNACIÓN QUE SE INDICA A CONTINUACIÓN DEBE ESTAR FIRMADO Y CON FECHA EN SU SELLO POSTAL, A MÁS TARDAR, EL 29 DE JUNIO DE 2026.

FORMULARIO DE IMPUGNACIÓN

Importante :

4. **NO** es necesario que complete esta parte del Formulario de Impugnación si el número total de sus Semanas Laborales durante el Período de Clase o el Período de PAGA, como se indicó anteriormente, es correcto.
5. Si envía este formulario, le recomendamos encarecidamente que conserve el comprobante de envío a tiempo hasta que reciba el pago de su indemnización.
6. Si cambia su dirección, por favor, facilite su nueva dirección al Administrador del Acuerdo. Es su responsabilidad mantener una dirección de contacto actualizada registrada con el Administrador del Acuerdo para garantizar la recepción de su pago.

Marque la casilla a continuación ÚNICAMENTE si desea impugnar el número total de sus Semanas laborales o Períodos de pago, tal como se indica anteriormente. Para que su impugnación sea aceptada, debe completar todos los campos de este formulario:

- Deseo impugnar el número total de mis Semanas laborales o Períodos de pago. He incluido una declaración escrita que detalla lo que considero el número correcto de semanas o períodos de pago en los que estuve empleado como pagado por horas, no exento, en California durante el Período de Clase o Período de PAGA. También he incluido información y/o pruebas documentales que respaldan mi impugnación. Entiendo que, al presentar esta impugnación, autorizo al Administrador del Acuerdo a revisar los registros del Demandado y determinar la validez de mi impugnación.

Firma

Fecha

Nombre del Miembro de la Clase: «Full_Name»

Número de identificación del Miembro de la Clase (de la etiqueta de dirección): «Apex_ID»

Creo que el número correcto de Semanas laborales durante las cuales fui empleado por el Demandado como empleado pagado por horas, no exento, en California durante el Período de Clase es:

Creo que el número correcto de Períodos de Pago durante los cuales fui empleado por el Demandado como empleado pagado por hora, no exento, en California durante el Período de PAGA

es: _____

A continuación, se presenta una declaración con mis razones y la documentación que respalda este número de Semanas laborales o Períodos de Pago:

[Adjunte la documentación y adjunte páginas adicionales según sea necesario]

Enviar por correo a:
Apex Class Action, LLC
PO Box 54668
Irvine, CA 92619