

Jose Maldonado v. TPS Solutions Inc. dba Coast Personnel, et al.
c/o Apex Class Action, LLC
PO Box 54668
Irvine, CA 92619

«Intelligent_Mail_barcode_»

Apex ID: «Apex_ID» «Tray_PC»

«D

«Full_Name»

«Address_1»

«City», «State» «Zip»

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

Jose Maldonado v. TPS Solutions Inc. dba Coast Personnel, et al.

The Superior Court for the State of California authorized this Notice. Read it carefully! It's not junk mail, spam, an advertisement, or solicitation by a lawyer. You are not being sued.

You may be eligible to receive money from an employee class action lawsuit (“Action”) against TPS Solutions Inc. dba Coast Personnel, Mesh Logistics, and Total Productive Staffing, Inc. dba Total Productive Staffing (collectively “Defendants”) for alleged wage and hour violations. The Action was filed by former TPS Solutions Inc. dba Coast Personnel; Mesh Logistics, and Total Productive Staffing, Inc. dba Total Productive Staffing employee Jose Maldonado (“Plaintiff Maldonado”) (Case No. 23STCV07076, Los Angeles County Superior Court) and Cintia Sevilla (“Plaintiff Sevilla,” collectively “Plaintiffs”) (in a related action Case No. 23STCV24948, Los Angeles County Superior Court) seeking payment of (1) back wages and other relief for a class of hourly non-exempt employees who worked for Defendants in California during the Class Period (October 12, 2019 to April 27, 2025) (“Class Members”); and (2) penalties under the California Private Attorney General Act (“PAGA”) for all hourly employees who worked for Defendants in California during the PAGA Period (April 12, 2022 to April 27, 2025.) (“Aggrieved Employees”).

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

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

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

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

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

- (1) **Do Nothing.** You don’t have to do anything to participate in the proposed Settlement and be eligible for an Individual Class Payment and/or an Individual PAGA Payment. As a Participating Class Member, though, you will give up your right to assert Class Period wage claims and PAGA Period penalty claims against Defendants.
- (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 Defendants, and, if you are an Aggrieved Employee, remain eligible for an Individual PAGA Payment. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement.

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

SUMMARY OF YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT

You Don't Have to Do Anything to Participate in the Settlement	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 Defendants that are covered by this Settlement (Released Claims).
You Can Opt-out of the Class Settlement but not the PAGA Settlement The Opt-out Deadline is August 3, 2026	If you don't want to fully participate in the proposed Settlement, you can opt-out of the Class Settlement by sending the Administrator a written Request for Exclusion. Once excluded, you will be a Non-Participating Class Member and no longer eligible for an Individual Class Payment. Non-Participating Class Members cannot object to any portion of the proposed Settlement. See Section 6 of this Notice. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement. Defendants must pay Individual PAGA Payments to all Aggrieved Employees and the Aggrieved Employees must give up their rights to pursue Released Claims (defined below).
Participating Class Members Can Object to the Class Settlement but not the PAGA Settlement Written Objections Must be Submitted by August 3, 2026	All Class Members who do not opt-out ("Participating Class Members") can object to any aspect of the proposed Settlement. The Court's decision whether to finally approve the Settlement will include a determination of how much will be paid to Class Counsel and Plaintiff who pursued the Action on behalf of the Class. You are not personally responsible for any payments to Class Counsel or Plaintiff, but every dollar paid to Class Counsel and Plaintiff reduces the overall amount paid to Participating Class Members. You can object to the amounts requested by Class Counsel or Plaintiff if you think they are unreasonable. See Section 7 of this Notice.
You Can Participate in the September 16, 2026, Final Approval Hearing	The Court's Final Approval Hearing is scheduled to take place on September 16, 2026. You don't have to attend but you do have the right to appear (or hire an attorney to appear on your behalf at your own cost), in person, by telephone or by using the Court's virtual appearance platform. Participating Class Members can verbally object to the Settlement at the Final Approval Hearing. See Section 8 of this Notice.
You Can Challenge the Calculation of Your Workweeks/Pay Periods Written Challenges Must be Submitted by August 3, 2026	The amount of your Individual Class Payment and PAGA Payment (if any) depend on how many workweeks you worked at least one day during the Class Period and how many Pay Periods you worked at least one day during the PAGA Period, respectively. The number of Class Period Workweeks and number of PAGA Period Pay Periods you worked according to Defendants' records is stated on the first page of this Notice. If you disagree with either of these numbers, you must challenge it by August 3, 2026. See Section 4 of this Notice.

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiffs are former TPS Solutions Inc. dba Coast Personnel, Mesh Logistics, and Total Productive Staffing, Inc. dba Total Productive Staffing employees. The Action accuses TPS Solutions Inc. dba Coast Personnel, Mesh Logistics, and Total Productive Staffing, Inc. dba Total Productive Staffing of violating California labor laws by failing to pay minimum wages and overtime wages, failing to provide meal and rest periods, failing to account for all forms of remuneration at the regular rate of pay used to calculate and pay paid sick leave, overtime and meal and rest break premiums, failing to provide accurate, itemized wage statements, failing to keep required payroll records, and failing to pay wages due upon termination. Based on the same claims, Plaintiffs have also asserted a claim for civil penalties under the California Private Attorneys General Act (Labor Code §§ 2698, *et seq.*) ("PAGA"). Plaintiffs are represented by attorneys in the Action: D.Law, Inc., David Yeremian & Associates, Inc., and Lavi & Ebrahimi, LLP ("Class Counsel.")

Defendants strongly deny violating any laws or failing to pay any wages and contends it complied with all applicable laws.

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

So far, the Court has made no determination whether TPS Solutions Inc. dba Coast Personnel, Mesh Logistics, and Total Productive Staffing, Inc. dba Total Productive Staffing or Plaintiffs are correct on the merits.

In the meantime, Plaintiffs and Defendants hired an experienced wage and hour mediator in an effort to resolve the Action by negotiating an 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, Plaintiffs and Defendants 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, Defendants do not admit any violations or concede the merit of any claims. Plaintiffs and Class Counsel strongly believe the Settlement is a good deal for you because they believe that: (1) TPS Solutions Inc. dba Coast Personnel; Mesh Logistics, and Total Productive Staffing, Inc. dba Total Productive Staffing 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 Aggrieved Employees. The Court preliminarily approved the proposed Settlement as fair, reasonable and adequate, authorized this Notice, and scheduled a hearing to determine Final Approval.

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

1. TPS Solutions Inc. dba Coast Personnel; Mesh Logistics, and Total Productive Staffing, Inc. dba Total Productive Staffing will pay \$900,000.00 as the Gross Settlement Amount. TPS Solutions Inc. dba Coast Personnel; Mesh Logistics, and Total Productive Staffing, Inc. dba Total Productive Staffing have 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 Payments, 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, TPS Solutions Inc. dba Coast Personnel; Mesh Logistics, and Total Productive Staffing, Inc. dba Total Productive Staffing will fund the Gross Settlement Amount not more than 14 days after the Judgment entered by the Court become 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, Plaintiffs 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 \$315,000.00 (35% of the Gross Settlement Amount) to Class Counsel for attorneys' fees and up to \$50,000.00 for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked on and incurred expenses in the Action without payment.
 - b. Up to \$10,000.00 to each Plaintiff as a Class Representative Service Payment for filing the Action, working with Class Counsel and representing the Class. The Class Representative Service Payments will be the only monies Plaintiffs will receive other than Plaintiffs' Individual Class Payment and any Individual PAGA Payment.
 - c. Up to \$14,000.00 to the Administrator for services administering the Settlement.
 - d. Up to \$100,000.00 for PAGA Penalties, allocated 75% to the LWDA PAGA Payment and 25% in Individual PAGA Payments to the Aggrieved Employees based on their PAGA Period Pay Periods.

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

3. Net Settlement Amount 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 Amount") by making Individual Class Payments to Participating Class Members based on their Class Period Workweeks.
4. Taxes Owed on Payments to Class Members. The Parties are asking the Court to approve an allocation of 10% of each Individual Class Payment to taxable wages ("Wage Portion") and 90% to interest and penalties ("Non-Wage Portion"). The Wage Portion is subject to withholdings and will be reported on IRS W-2 Forms. Defendants 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 the Parties have agreed to these allocations, neither side is giving you any advice on whether your Payments are taxable or how much you might owe in taxes. You are responsible for paying all taxes (including penalties and interest on back taxes) on any Payments received from the proposed Settlement. You should consult a tax advisor if you have any questions about the tax consequences of the proposed Settlement.

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 don't cash it by the void date, your check will be automatically cancelled, and the monies will be deposited with the California Controller's Unclaimed Property Fund in your name.

If the monies represented by your check are sent to the Controller's Unclaimed Property, you should consult the rules of the Fund for instructions on how to retrieve your money.

6. 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 remail 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.
7. Releases of Claims. After the Judgment is final and Defendants have fully funded the Gross Settlement Amount and separately paid all employer payroll taxes owed on the Wage Portion of the Individual Class Payments, Participating Class Members and Aggrieved Employees will release claims against the Released Parties as follows:

Release by Participating Class Members. All Participating Class Members, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, heirs, administrators, successors, and assigns, release the Released Parties from all claims that were alleged, or reasonably could have been alleged based on the Class Period facts stated in the Operative Complaint, including claims for (i) failure to pay all minimum wages due; (ii) failure to pay all overtime wages due; (iii) failure to provide meal and rest breaks; (iv) failure to account for all forms of remuneration at the regular rate of pay used to calculate and pay paid sick leave, overtime and meal and rest break premiums; (v) failure to provide complete, accurate wage statements; (vi) failure to keep required payroll records; (vii) failure to pay wages timely at time of termination or resignation; and (viii) unfair business practices that could have been premised on the claims, causes of action or legal theories of relief described above or any of the claims, causes of action or legal theories of relief pleaded in the Operative Complaint (collectively, the "Released Class Claims").

Release by Aggrieved Employees. All Aggrieved Employees are deemed to release the Released Parties from all claims under the California Labor Code Private Attorneys General Act of 2004 and for civil penalties under Labor Code § 2699 *et seq.* that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the PAGA Period facts stated in the Operative Complaint or the PAGA Notices (collectively, the "Released PAGA Claims").

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 \$25,000.00 by the total number of PAGA Pay Periods worked by all Aggrieved Employees and (b) multiplying the result by the number of PAGA Pay Periods worked by each individual Aggrieved Employee.
3. Workweek/Pay Period Challenges. The number of Workweeks you worked during the Class Period and the number of PAGA Pay Periods you worked during the PAGA Period, as recorded in Defendants' records, are stated on the first page of this Notice. You have until August 3, 2026, to challenge the number of Workweeks and/or Pay Periods credited to you. You can submit your challenge by signing and sending a letter to the Administrator via mail, email or fax. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

You need to support your challenge by sending copies of pay stubs or other records. The Administrator will accept the number of Workweeks and/or Pay Periods calculated based on Defendants' records as accurate unless you send copies of records containing contrary information. You should send copies rather than originals because the documents will not be returned to you. The Administrator will resolve Workweek and/or Pay Period challenges based on your submission and on input from Class Counsel (who will advocate on behalf of Participating Class Members) and Defendants' Counsel. The Administrator's decision is final. You can't 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 doesn't opt-out) including those who also qualify as Aggrieved Employees. The single check will combine the Individual Class Payment and the Individual PAGA Payment.
2. Non-Participating Class Members. The Administrator will send, by U.S. mail, a single Individual PAGA Payment check to every Aggrieved Employee who opts out of the Class Settlement (i.e., every Non-Participating Class Member).

Your check will be sent to the same address as 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 be excluded. Be sure to personally sign your request, identify the Action as *Jose Maldonado v. TPS Solutions Inc. dba Coast Personnel, et al.*, and include your identifying information (full name, address, telephone number, approximate dates of employment, and social security number for verification purposes). You must make the request yourself. If someone else makes the request for you, it will not be valid. **The Administrator must be sent your request to be excluded by August 3, 2026, or it will be invalid.** Section 9 of the Notice has the Administrator's contact information.

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 pursue the Released PAGA Claims against Defendants.

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 Plaintiffs and Defendants are asking the Court to approve. At least 16 court days before the September 16, 2026, Final Approval Hearing, Class Counsel and/or Plaintiffs will file in Court (1) a Motion for Final Approval that includes, among other things, the reasons why the proposed Settlement is fair, and (2) a Motion for Fees, Litigation Expenses and Service Award stating (i) the amount Class Counsel is requesting for attorneys' fees and litigation expenses; and (ii) the amount Plaintiffs are requesting as a 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/tpssolutionsinc or the Court's website 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 Fees, Litigation Expenses and Service Payment may wish to object, for example, that the proposed Settlement is unfair, or that the amounts requested by Class Counsel or Plaintiffs are too high or too low. **The deadline for sending written objections to the Administrator is August 3, 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 *Jose Maldonado v. TPS Solutions Inc. dba Coast Personnel, et al.* and include your name, current address, telephone number, and approximate dates of employment for Defendants and sign the objection. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

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

8. CAN I ATTEND THE FINAL APPROVAL HEARING?

You can, but don't have to, attend the Final Approval Hearing on September 16, 2026, at 10:30 a.m., in Department 1 of the Los Angeles County Superior Court, located at Spring Street Courthouse, 312 North Spring Street, CA 90012. At the Hearing, the judge will decide whether to grant Final Approval of the Settlement and how much of the Gross Settlement will be paid to Class Counsel, Plaintiffs, 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 CourtCall (www.courtcall.com). Check the Court's website for the most current information.

It's possible the Court will reschedule the Final Approval Hearing. You should check the Administrator's website www.apexclassaction.com/tpssolutionsinc 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 TPS Solutions Inc. dba Coast Personnel; Mesh Logistics, and Total Productive Staffing, Inc. dba Total Productive Staffing and Plaintiffs 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 Apex Class Action, LLC's website at www.apexclassaction.com/tpssolutionsinc. 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's website by going to (www.lacourt.org/) and entering the Case Number for the Action, Case No. 23STCV07076. You can also make an appointment to personally review court documents in the Clerk's Office by calling (213) 633-6333.



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

Settlement Administrator:

Name of Company: Apex Class Action, LLC

Email Address: support@apexclassaction.com

Mailing Address: PO Box 54668. Irvine, CA 92619

Telephone: 1-800-355-0700

Fax Number: (949) 989-4428

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

Jose Maldonado v. TPS Solutions Inc. dba Coast Personnel, et al.

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

Usted podría ser elegible para recibir dinero de una demanda colectiva de empleados (“Demanda”) contra TPS Solutions Inc. dba Coast Personnel, Mesh Logistics y Total Productive Staffing, Inc. dba Total Productive Staffing (colectivamente “Demandados”) por presuntas violaciones de salarios y horas. La Demanda fue presentada por (“Demandante Maldonado”) ex empleado de TPS Solutions Inc. dba Coast Personnel; Mesh Logistics y Total Productive Staffing, Inc. dba Total Productive Staffing, (Caso No. 23STCV07076, Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles) y Cintia Sevilla (“Demandante Sevilla”, colectivamente “Demandantes”) (en una demanda relacionada Caso No. 23STCV24948, Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles) solicitando el pago de (1) salarios atrasados y otras compensaciones para una clase de empleados pagados por hora no exentos que trabajaron para los Demandados en California durante el Período de Clase (12 de octubre de 2019 al 27 de abril de 2025) (“Miembros de la Clase”); y (2) sanciones bajo la Ley General de Abogados Privados de California (“PAGA”) para todos los empleados pagados por hora que trabajaron para los Demandados en California durante el Período de PAGA (del 12 de abril de 2022 al 27 de abril de 2025) (“Empleados Afectados”).

El Acuerdo propuesto tiene dos partes principales: (1) un Acuerdo Colectivo que exige a los Demandados financiar Pagos Individuales de Clase y (2) un Acuerdo de PAGA que exige a los Demandados financiar pagos Individuales de PAGA y las multas a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de California (“LWDA”).

Según los registros de los Demandados y las suposiciones actuales de las Partes, **se estima que su Pago Individual de Clase será de: \$«Est_Class_PMT» (menos retención) y su Pago Individual de PAGA será \$«Est_PAGA_PMT»**. Es probable que la cantidad real que reciba varíe y dependa de varios factores. (Si no se indica ninguna cantidad para su Pago Individual de PAGA, según los registros de los Demandados, usted 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 de los Demandados que muestran que **usted trabajó «Class_Workweeks» semanas laborales** durante el Período de Clase y **«PAGA_Pay_Periods» periodos de pago** durante el Período de PAGA. Si considera que trabajó más semanas laborales o periodos de pago de los previstos en cualquiera de los dos periodos, puede presentar una impugnación antes de la fecha límite. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

El Tribunal ya ha aprobado preliminarmente el Acuerdo propuesto y este Aviso. El Tribunal aún no ha decidido si concede la aprobación definitiva. Sus derechos legales se ven afectados tanto si actúa como si no. 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 los abogados de los Demandantes (“Abogados de la Clase”). El Tribunal también decidirá si dicta una sentencia que obligue a los Demandados a realizar pagos en virtud del Acuerdo y que exija a los Miembros de la Clase y a los Empleados Afectados que renuncien su derecho a presentar ciertas reclamaciones contra los Demandados.

Si usted trabajó para los Demandados 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 correspondientes al Período de Clase y sanciones correspondientes al Período de PAGA contra los Demandados.
- (2) **Exclusión del Acuerdo Colectivo.** Puede excluirse presentando la Solicitud de Exclusión o notificándose por escrito al Administrador. Si decide no participar en el Acuerdo, no recibirá un Pago Individual de Clase. Sin embargo, usted conservará su derecho a presentar personalmente reclamaciones salariales por el Período de Clase contra los Demandados y, si usted es un Empleado Afectado, seguirá teniendo derecho a un Pago Individual de PAGA. No se puede optar por no participar en la parte de PAGA del Acuerdo.

Los Demandados no tomarán represalias contra usted por ninguna acción que realice en relación con el 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 los Demandados 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 excluirse es el 3 de agosto de 2026	Si no desea participar plenamente en el Acuerdo propuesto, puede optar por no participar enviando al administrador una Solicitud de Exclusión por escrito. Una vez excluido, pasará a ser un Miembro de Clase No Participante y ya no podrá optar al Pago Individual de Clase. Los Miembros de Clase No Participantes no podrán oponerse a ninguna parte del Acuerdo propuesto. Consulte la Sección 6 de este Aviso. No se puede optar por no participar en la parte de PAGA del Acuerdo. Los Demandados deben efectuar los Pagos Individuales de PAGA a todos los Empleados Afectados y estos deben renunciar a su derecho a presentar Reclamaciones Liberadas (definidas más adelante).

Los Miembros de Clase Participantes pueden oponerse al Acuerdo Colectivo, pero no al Acuerdo de PAGA Las objeciones por escrito deben presentarse antes del 3 de agosto de 2026	Todos los Miembros de la Clase que no se excluyan (“Miembros de Clase Participantes”) 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 pagado reduce la cantidad total pagada a los Miembros de Clase Participantes. Puede oponerse, en general, a las cantidades solicitadas si considera que son irrazonables. Consulte la Sección 7 de este Aviso.
Puede participar en la Audiencia de Aprobación Final del 16 de septiembre de 2026	La Audiencia de Aprobación Final está programada para el 16 de septiembre 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. Los Miembros de Clase Participantes podrán oponerse verbalmente al Acuerdo en esta audiencia. Consulte la Sección 8 de este Aviso.
Puedes impugnar el cálculo de sus Semanas laborales/Períodos de pago Las impugnaciones por escrito deben presentarse antes del 3 de agosto de 2026	El monto de su Pago Individual de Clase y del Pago de PAGA (si corresponde) depende de cuántas semanas laborales trabajó al menos un día durante el Período de Clase y cuántos Períodos de Pago trabajó al menos un día durante el Período de PAGA, respectivamente. El número que trabajó, según los registros de los Demandados, se indica en la primera página de este Aviso. Si no está de acuerdo con alguna de estas cifras, debe impugnarla antes del 3 de agosto de 2026. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

1. ¿DE QUÉ TRATA LA DEMANDA?

Los Demandantes son exempleados de TPS Solutions Inc. dba Coast Personnel, Mesh Logistics y Total Productive Staffing, Inc. dba Total Productive Staffing. La Demanda acusa a TPS Solutions Inc. dba Coast Personnel, Mesh Logistics y Total Productive Staffing, Inc. dba Total Productive Staffing de violar las leyes laborales de California al no pagar los salarios mínimos y las horas extras, no proporcionar períodos de comida y descanso, no contabilizar todas las formas de remuneración a la tasa de pago regular utilizada para calcular y pagar las primas por licencia por enfermedad remunerada, horas extras y descansos para comer y descansar, no proporcionar boletas de salarios precisos y detallados, no mantener los registros de nómina requeridos y no pagar los salarios adeudados al momento de la terminación. Con base en las mismas alegaciones, los Demandantes también han presentado una demanda por sanciones civiles bajo la Ley General de Abogados Privados de California (Código Laboral §§ 2698 y siguientes) (“PAGA”). Los Demandantes están representados por los abogados D.Law, Inc., David Yeremian & Associates, Inc. y Lavi & Ebrahimian, LLP (“Abogados de la Clase”).

Los Demandados niegan rotundamente haber violado ley alguna o haber dejado de pagar salarios y sostienen que cumplieron con todas las leyes aplicables.

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

Hasta el momento, el Tribunal no ha determinado si TPS Solutions Inc. dba Coast Personnel, Mesh Logistics y Total Productive Staffing, Inc. dba Total Productive Staffing o los Demandantes tienen razón en cuanto al fondo del asunto.

Mientras tanto, los Demandantes y los Demandados contrataron a un mediador experimentado en materia de salarios y horas de trabajo en un esfuerzo por resolver la Demanda mediante la negociación de un acuerdo para poner fin al caso (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, los Demandantes y los Demandados han negociado una propuesta de conciliación que está sujeta a la aprobación final del Tribunal. Ambas partes coinciden en que el Acuerdo propuesto es una solución de compromiso para las reclamaciones en disputa. Al conciliar, los Demandados no admiten ninguna violación ni reconocen la validez de ninguna de las reclamaciones. Los Demandantes y los Abogados de la Clase creen firmemente que el Acuerdo es un buen trato para usted porque: (1) TPS Solutions Inc. dba Coast Personnel; Mesh Logistics y Total Productive Staffing, Inc. dba Total Productive Staffing han 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 los Empleados Afectados. El Tribunal aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto por considerarlo justo, razonable y adecuado, autorizó este Aviso y programó una audiencia para determinar la Aprobación Final.

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

1. TPS Solutions Inc. dba Coast Personnel; Mesh Logistics y Total Productive Staffing, Inc. dba Total Productive Staffing pagarán \$900,000.00 como Monto Bruto del Acuerdo. TPS Solutions Inc. dba Coast Personnel; Mesh Logistics y Total Productive Staffing, Inc. dba Total Productive Staffing han acordado 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, los Pagos por Servicios del Representante de la Clase, los honorarios y gastos de los Abogados de la Clase, los gastos del Administrador y las multas que se pagarán a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de California (“LWDA”). Si el Tribunal otorga la aprobación final, TPS Solutions Inc. dba Coast Personnel; Mesh Logistics y Total Productive Staffing, Inc. dba Total Productive Staffing financiarán el Monto Bruto del Acuerdo en un plazo no superior a 14 días después de que la Sentencia dictada por el Tribunal sea firme. La Sentencia será firme en la fecha en que el Tribunal la dicte o en una fecha posterior si los Miembros de Clase Participantes se oponen al Acuerdo propuesto o si se apela la Sentencia.

2. Deducciones aprobadas por el Tribunal del Monto Bruto del Acuerdo. En la Audiencia de Aprobación Final, los Demandantes 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 \$315,000.00 (35% del Monto Bruto del Acuerdo) para los Abogados de la Clase, en concepto de honorarios, y hasta \$50,000.00 para sus gastos de litigio. Hasta la fecha, han trabajado en la Demanda e incurrido en gastos sin recibir remuneración alguna.
 - b. Hasta \$10,000.00 para cada Demandante, como Pago por Servicios de Representante de la Clase, por presentar la Demanda, trabajar con los Abogados de la Clase y representar a la misma. Estos serán los únicos fondos que recibirán los Demandantes, además del Pago Individual de Clase y cualquier Pago Individual de PAGA.
 - c. Hasta \$14,000.00 para el Administrador por los servicios de administración del Acuerdo.
 - d. Hasta \$100,000.00 para Sanciones PAGA, asignados en un 75% al pago PAGA de LWDA y en un 25% a Pagos Individuales de PAGA a los Empleados Afectados según sus Periodos de Pago de PAGA.

Los Miembros de Clase Participantes tienen derecho a oponerse a cualquiera de estas deducciones, el Tribunal tendrá en cuenta todas.

3. Monto Neto del Acuerdo 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 “Monto Neto del Acuerdo”) mediante Pagos Individuales de Clase a los Miembros de Clase Participantes en función de sus Semanas Laborales de la Clase.
4. Impuestos adeudados sobre los pagos de los Miembros de la Clase. Las partes solicitan al Tribunal que apruebe una asignación del 10% de cada Pago Individual de Clase a los salarios imposables (“Parte Salarial”) y el 90% a los intereses y las multas (“Parte No Salarial”). La Parte Salarial está sujeta a retenciones y se declarará en los formularios W-2 del IRS. Los Demandados pagarán por separado los impuestos sobre la nómina que el empleador adeude sobre esta 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.

Si bien las partes han acordado estas asignaciones, ninguna de ellas le está brindando asesoramiento sobre si sus pagos son gravables ni cuánto podría deber en impuestos. Usted es responsable del pago de todos los impuestos (incluidas las multas y los intereses por impuestos atrasados) sobre cualquier pago recibido en virtud del Acuerdo propuesto. Si tiene alguna pregunta sobre las consecuencias fiscales, debe consultar con un asesor fiscal.

5. Cobrar cheques de pago con prontitud. En el frente de cada cheque emitido para los Pagos Individuales de Clase y los de PAGA se mostrará la fecha de vencimiento. Si no lo cobra antes de la fecha de vencimiento, su cheque será cancelado automáticamente y el dinero se depositará en el Fondo de Propiedad No Reclamada del Contralor de California a su nombre.

Si el dinero representado por su cheque se envía a la sección de Propiedad No Reclamada del Contralor, debe consultar las normas del Fondo para obtener instrucciones sobre cómo recuperarlo.

6. 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 procese las Solicitudes de Exclusión de los Miembros de la Clase. También decidirá sobre las Impugnaciones de los Miembros de la Clase, enviará por correo y reenviará los cheques de liquidación 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.
7. Liberación de Reclamaciones. Una vez que la Sentencia sea firme y los Demandados hayan financiado completamente el Monto Bruto del Acuerdo y pagado por separado todos los impuestos sobre la nómina del empleador adeudados sobre la Parte Salarial de los Pagos Individuales de Clase, los Miembros de Clase Participantes y los Empleados Afectados liberarán las reclamaciones contra las Partes Exoneradas de la siguiente manera:

Liberación por parte de los Miembros de Clase Participantes. Todos los Miembros de Clase Participantes, en nombre de sí mismos y de sus respectivos representantes, agentes, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, pasados y presentes, liberan a las Partes Exoneradas de todas las reclamaciones que se alegaron o que razonablemente podrían haberse alegado con base en los hechos del Periodo de Clase establecidos en la Denuncia Operativa, incluidas las reclamaciones por (i) falta de pago de todos los salarios mínimos adeudados; (ii) falta de pago de todos los salarios por horas extras adeudados; (iii) falta de provisión de descansos para comer y descansar; (iv) falta de rendición de cuentas de todas las formas de remuneración a la tasa de pago regular utilizada para calcular y pagar las primas por licencia por enfermedad pagada, horas extras y descansos para comer y descansar; (v) falta de provisión de estados de cuenta de salarios completos y precisos; (vi) falta de mantenimiento de los registros de nómina requeridos; (vii) falta de pago de salarios a tiempo al momento de la terminación o renuncia; y (viii) prácticas comerciales desleales que podrían haberse basado en las reclamaciones, causas de acción o teorías legales de reparación descritas anteriormente o en cualquiera de las reclamaciones, causas de acción o teorías legales de reparación alegadas en la Denuncia Operativa (colectivamente, las “Reclamaciones Liberadas de Clase”).

Liberación por parte de los Empleados Afectados. Se considera que todos los Empleados Afectados liberan a las Partes Exoneradas de todas las reclamaciones en virtud de la Ley General de Abogados Privados del Código Laboral de California de 2004 y de las sanciones civiles en virtud del Código Laboral § 2699 y siguientes que se alegaron, o que razonablemente podrían haberse alegado, con base en los hechos del Periodo de PAGA establecidos en la Denuncia Operativa o en los Avisos de PAGA (colectivamente, las “Reclamaciones Liberadas de PAGA”).

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 Participantes, 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 \$25,000.00 entre el número total de Periodos de Pago de PAGA trabajados por todos los Empleados Afectados y (b) multiplicando el resultado por el número de Periodos de Pago de PAGA trabajados por cada Empleado Afectado.
3. Impugnaciones de la Semana laboral/Periodo de pago. El número de Semanas laborales trabajadas durante el Periodo de Clase y el de Periodos de Pago de PAGA trabajados durante el Periodo de PAGA, según consta en los registros de los Demandados, se indican en la primera página de este Aviso. Tiene hasta el 3 de agosto de 2026 para impugnar el número que se le ha 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 respaldar su impugnación, debe enviar copias de sus talones de pago u otros documentos que acrediten su solvencia. El Administrador aceptará como exacto el número calculado en base a los registros de los Demandados, 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 con base en su presentación y en la información proporcionada por los Abogados de la Clase (quienes abogarán en nombre de los Miembros de Clase Participantes) y por el abogado de los Demandados. 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 Participantes. 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 califiquen como Empleados Afectados. El cheque único combinará el Pago Individual de Clase y el de PAGA.
2. Miembros de Clase No Participantes. El Administrador enviará, por correo postal, un único cheque de Pago Individual de PAGA a cada Empleado Afectado 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 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 que comunique su solicitud de exclusión. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identificar la Demanda como “*Jose Maldonado v. TPS Solutions Inc. dba Coast Personnel, et al*”, e incluir su información de identificación (nombre completo, dirección, número de teléfono, fechas aproximadas de empleo y número de Seguro Social para fines de verificación). Debe hacer la solicitud usted mismo. Si otra persona la realiza por usted, no será válida. **El Administrador debe enviar su solicitud para ser excluido a más tardar el 3 de agosto de 2026, o será inválida.** La sección 9 del Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

No puede optar por no participar en la parte de PAGA del Acuerdo. Los Miembros de la Clase que se excluyan del Acuerdo Colectivo (“Miembros de Clase No Participantes”) seguirán teniendo derecho a los Pagos Individuales de PAGA y deberán renunciar a su derecho a presentar las Reclamaciones Liberadas de PAGA contra los Demandados.

7. ¿CÓMO Oponerse al Acuerdo?

Únicamente los Miembros de Clase Participantes tienen derecho a oponerse al Acuerdo. Antes de decidir si presenta una objeción, es posible que desee ver qué solicitan los Demandantes y los Demandados al Tribunal para que este apruebe. Al menos 16 días hábiles antes de la Audiencia de Aprobación Final del 16 de septiembre de 2026, los Abogados de la Clase y/o los Demandantes presentarán ante el Tribunal (1) una Moción de Aprobación Final que incluya, entre otras cosas, las razones por las que el Acuerdo propuesto es justo, y (2) una Moción de Honorarios, Gastos de Litigio y Premio por Servicio que indique (i) la cantidad que los Abogados de la Clase solicita por honorarios y gastos de litigio; y (ii) la cantidad que los Demandantes solicitan como Pago por Servicio del 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/tpssolutionsinc o en el del Tribunal 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, Gastos de Litigio y Pago de Servicios puede objetar, por ejemplo, que el Acuerdo propuesto es injusto o que las cantidades solicitadas por los Abogados de la Clase o por los Demandantes son demasiado altas o bajas. **La fecha límite para enviar objeciones por escrito al Administrador es el 3 de agosto de 2026.** Asegúrese de indicarle al Administrador a qué se opone, por qué lo hace y cualquier hecho que respalde su objeción. Asegúrese de identificar la Demanda “*Jose Maldonado v. TPS Solutions Inc. dba Coast Personnel, et al*”, e incluya su nombre, dirección actual, número de teléfono y fechas aproximadas de empleo para los Demandados y firme la objeción. La sección 9 de este aviso contiene la información de contacto del Administrador.

Como alternativa, un Miembro de Clase Participante puede presentar una objeción (o contratar personalmente a un abogado para que la presente a su propio costo) 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 esta audiencia.

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

Puede asistir, pero no es obligatorio asistir el 16 de septiembre de 2026 a las 10:30 a. m., en el Departamento 1 del Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles, ubicado en el Palacio de Justicia de Spring Street, 312 North Spring Street, CA 90012. Durante esta audiencia, el juez decidirá si otorga la aprobación final del Acuerdo y qué parte del Acuerdo Bruto se pagará a los Abogados de la Clase, a los Demandantes y al Administrador. El Tribunal solicitará comentarios de los objetores, 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) de forma personal o virtualmente a través de CourtCall (www.courtcall.com). Consulte el sitio web del Tribunal para obtener la información más reciente.

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

9. ¿CÓMO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo establece todo lo que TPS Solutions Inc. dba Coast Personnel; Mesh Logistics y Total Productive Staffing, Inc. dba Total Productive Staffing y los Demandantes se han comprometido a hacer en virtud del Acuerdo propuesto. La forma más sencilla de leer el Acuerdo, la Sentencia o cualquier otro documento es visitar el sitio web de Apex Class Action, LLC en www.apexclassaction.com/tpssolutionsinc. También puede llamar o enviar un correo electrónico a los Abogados de la Clase o al Administrador utilizando la información de contacto que se indica a continuación o consultar el sitio web del Tribunal Superior accediendo a (www.lacourt.org/) e introduciendo el número de caso de la Demanda, con el número de caso 23STCV07076. También puede programar una cita para revisar personalmente los documentos judiciales en la Oficina del Secretario llamando al (213) 633-6333.



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

Administrador del Acuerdo:

Nombre de la empresa: Apex Class Action, LLC

Correo electrónico: support@apexclassaction.com

Dirección postal: PO Box 54668. Irvine, CA 92619

Teléfono: 1-800-355-0700

Número de fax: (949) 989-4428

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

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

11. ¿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.