

Daisy Ramirez v. Behavioral Intervention Association, et al.
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»

Daisy Ramirez v. Behavioral Intervention Association, et al.
Superior Court for the County of Fresno Case No. 24CECG01917 (“Court”)

*A court has authorized this notice. This is not a solicitation.
This is not a lawsuit against you and you are not being sued.
Your legal rights are affected whether you act or do not act.*

NOTICE OF CLASS ACTION AND PAGA SETTLEMENT (“Notice”)

To: All non-exempt, hourly individuals that worked for Defendant Behavioral Intervention Association (“Defendant” or “BIA”) in California during the Class Period, which is May 3, 2020, through June 22, 2025 (the “Class”).

YOU MAY BE ELIGIBLE TO RECEIVE PAYMENT FROM THE CLASS ACTION AND PAGA SETTLEMENT DESCRIBED IN THIS NOTICE.

YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT	
DO NOTHING	To receive a Settlement payment, you do not need to do anything. Your payment will be mailed to you, automatically, after the Court grants final approval of the Settlement. <i>You must, however, keep a current address on file with the Settlement Administrator to ensure receipt of your check.</i>
CHANGE YOUR CONTACT INFORMATION	Update your address with the Settlement Administrator to ensure your check is sent to the correct address.
EXCLUDE YOURSELF FROM THE CLASS SETTLEMENT	If you do not want to participate in the Class portion of the Settlement, you may exclude yourself (opt out) from the Class portion of the Settlement. If you exclude yourself from the Class portion of the Settlement, you will not receive an Individual Class Payment (defined below). This is the only option that allows you to pursue your own Class claims (in your own lawsuit) against Defendant about the legal claims in the Lawsuit. However, even if you exclude yourself from the Class portion of the Settlement, you will still receive your Individual PAGA Payment from the PAGA portion of the Settlement if eligible and be bound by it as further explained below.
OBJECT TO THE SETTLEMENT	Write to the Court if you think the Settlement is not fair or you can appear at the Final Approval Hearing to explain to the Court why you think the Settlement is not fair.

- **YOUR RIGHTS AND OPTIONS – AND THE DEADLINES TO EXERCISE THEM – ARE EXPLAINED IN THIS NOTICE.**
- **BIA WILL NOT RETALIATE IN ANY MANNER AGAINST ANYONE FOR PARTICIPATING OR NOT PARTICIPATING IN THIS SETTLEMENT.**

BACKGROUND ON THE LAWSUIT

1. Why did I get this notice?

You received this notice because BIA’s records identify you as someone who worked for BIA in California as a non-exempt hourly employee at any time from May 3, 2020, through June 22, 2025, making you a “Class Member” during the “Class Period.” The Settlement will resolve all Class Members’ claims, which are described below, during the Class Period. The Settlement will also resolve claims for civil penalties brought under the California Private Attorneys General Act (“PAGA”). If you are a Class Member, you are also an “Aggrieved Employee” if

you worked for Defendant in California as a non-exempt hourly employee at any time from May 3, 2023, through June 22, 2025 (“PAGA Period”).

The purpose of this Notice is to explain the Lawsuit, the pending Settlement, your legal rights, what benefits are available, who is eligible for them, and how to get them.

The Court has already preliminarily approved the proposed Settlement and directed that you receive this Notice. The Court will hold a Final Approval Hearing (details provided below) to determine whether to finally approve the Settlement.

2. **What is this Class and PAGA Lawsuit about?**

Plaintiff, Daisy Ramirez (“Plaintiff” or “Class Representative”) initiated this wage and hour class and representative action against Defendant on May 3, 2024. Also, on May 3, 2024, Plaintiff sent a letter to the LWDA and Defendant advising of her PAGA claims (“PAGA Notice”). The first amended complaint filed on July 9, 2024 (“Operative Complaint”) alleges claims against Defendant for: (1) failure to pay minimum wages for all hours worked, (2) failure to pay wages and overtime in violation of Labor Code § 510, (3) failure to provide meal periods in violation of Labor Code § 226.7, (4) failure to provide rest periods in violation of Labor Code § 226.7, (5) failure to pay reporting time under 8 CCR § 11090(5), (6) violation of Labor Code §§ 226(a) and 226.2, (7) violation of Labor Code § 221, (8) violation of Labor Code § 204, (9) violation of Labor Code § 203, (10) failure to maintain records required under Labor Code §§ 1174, 1174.5, (11) failure to reimburse necessary business expenses under Labor Code § 2802, (12) violation of Business & Professions Code § 17200 *et seq* and (13) penalties under PAGA, Labor Code § 2698 (the “Lawsuit”). Plaintiff’s class action and representative claims are brought on behalf of all Class Members and Aggrieved Employees. Collectively, Plaintiff and Defendant are referred to as the “Parties.”

Defendant denies all allegations in the Lawsuit and contends that it has fully complied with the California Labor Code. The Settlement is not an admission of any wrongdoing by Defendant or an indication that any law was violated or that this case was suitable for class or representative treatment.

On March 24, 2025, through arms-length negotiations with an experienced wage and hour mediator, Louis Marlin, the Parties settled the Lawsuit (“Settlement”) subject to Court approval. The Settlement is memorialized in a “Class Action and PAGA Settlement Agreement” (“Agreement”).

3. **Why is there a Settlement?**

The Court has not decided in favor of Plaintiff or Defendant or made any decision as to whether this case could proceed on a class or representative basis. Instead, with the assistance of an experienced and neutral mediator, the parties successfully negotiated the Settlement to resolve the Lawsuit rather than continue the expensive and time-consuming process of litigation.

Plaintiff and her attorneys strongly believe the Settlement is a good deal for you because they believe that: (1) Defendant has agreed to pay a fair, reasonable, and adequate amount considering the strength of the claims and the risks and uncertainties of continued litigation; and (2) the Settlement is in the best interests of the Class Members and Aggrieved Employees.

4. **Who are the Attorneys for the Parties?**

Counsel for Plaintiff and the Class (“Class Counsel”)

Emil Davtyan, Esq.
David Yeremian, Esq.
Enoch J. Kim, Esq.
Marta Manus, Esq.
D.LAW, INC.
450 North Brand, Suite 840
Glendale, CA 91203
Telephone: (818) 962-6465
Fax: (818) 962-6469

Counsel for Defendant

Kathleen Carter, Esq.
MESSNER REEVES LLP
611 Anton Blvd., Suite 450
Costa Mesa, CA 92626
Telephone: (949) 612-9128
Facsimile: (949) 438-2304

THE TERMS OF THE SETTLEMENT

5. **What is the Settlement Amount?**

The proposed Settlement provides for a maximum payment of \$490,000.00 (the “Gross Settlement Amount”). From the Gross Settlement Amount, Class Counsel will apply to the Court for attorneys’ fees of \$163,333.33 and up to \$30,000.00 in costs; a payment of up to \$10,000.00 to Plaintiff for her time and efforts to initiate and prosecute the Lawsuit (“Class Representative Service Payment”); \$30,000.00 to the California Labor Workforce Development Agency (“LWDA”) out of \$40,000.00 allocated to PAGA penalties (“PAGA Penalties”); \$10,000.00 in Individual PAGA Payments to the Aggrieved Employees based on the number of pay periods worked during the PAGA Period (“PAGA Pay Periods”); and payment not to exceed \$9,950.00 to Apex Class Action, LLC (“Settlement Administrator”) for settlement administration expenses (“Administration Costs”). The exact amount of the attorneys’ fees, litigation costs, Class Representative Service Payment, and Administration Costs will be determined by the Court at the Final Approval Hearing. The remaining portion of the Gross Settlement Amount (“Net Settlement Amount”) is currently estimated to be approximately \$236,716.67. The Net Settlement Amount will be apportioned and paid out to Class Members who do not opt out from the Settlement (“Settlement Class Members”) as individual payments based on the number of Workweeks worked during the Class Period (“Individual Class Payments”).

The Gross Settlement Amount will be funded in two installments paid by Defendant into a “Qualified Settlement Fund” established by the Settlement Administrator as follow: (1) \$245,000 to be paid fourteen (14) days after the Effective Date, which is defined in the Agreement as “the date by which all the following have occurred: (a) the Court enters Judgment upon Final Approval and (b) the Judgment is final. The judgment is final as of the latest of the following occurrences: (a) if no Participating Class Member objects to the Settlement, the day the Court

enters Judgment; (b) if one or more Participating Class Members objects to the Settlement, the day after the deadline for filing a notice of appeal from the Judgment; or if a timely appeal from the Judgment is filed, the day after the appellate court affirms the Judgment and issues a remittitur”; and (2) \$245,000 to be paid 180 days after the date of the first payment. Distribution of the Individual Class Payments to the Settlement Class Members and Individual PAGA Payments to the Aggrieved Employees shall be paid to them by the Settlement Administrator within 10 (ten) days following the receipt of the entire Gross Settlement Amount by the Settlement Administrator from Defendant.

6. How will the Individual Settlement Payments to Settlement Class Members be calculated?

Settlement Class Members will receive Individual Class Payments as a proportional amount of the Net Settlement Amount. **A claim form is not required.** Class Members who opt out of the Class portion of the Settlement will not receive an Individual Class Payment and will not be bound by the Class portion of the Settlement.

Each Settlement Class Member’s Individual Class Payment will be a pro-rata share of the Net Settlement Amount based on the number of workweeks worked during the Class Period (“Workweeks”). The Settlement Administrator will calculate the total Workweeks for all Settlement Class Members. The respective Workweeks for each Settlement Class Member will be divided by the total Workweeks for all Settlement Class Members, resulting in the pro-rata share of the Net Settlement Amount that each Settlement Class Member would be entitled to.

All Individual Class Payments to Settlement Class Members shall be allocated as follows for tax purposes: 20% of each Participating Class Member’s Individual Class Payment will be allocated to wage claims (the “Wage Portion”). The Wage Portion is subject to tax withholding and will be reported on an IRS W-2 Form. 80% of each Participating Class Member’s Individual Class Payment will be allocated to interest and penalties (the “Non-Wage Portion”). The Non-Wage Portion is not subject to wage withholdings and will be reported on IRS 1099 Forms. Settlement Class Members assume full responsibility and liability for any employee taxes owed on their Individual Class Payment.

Your total estimated Workweeks is «Class_Workweeks». Based on that, your anticipated approximate Individual Class Payment is \$«Est_Class_PMT».

7. How will the PAGA Penalties be allocated to the LWDA and Aggrieved Employees?

The Parties will ask the Court to approve \$40,000.00 in PAGA Penalties for claims of civil penalties under PAGA. As required under PAGA, 75% of the PAGA Penalties, or \$30,000.00, will be paid to the LWDA (“LWDA PAGA Payment”). The remaining 25% of the PAGA Penalties, or \$10,000.00, will be paid to Aggrieved Employees (“Individual PAGA Payment”).

No claim form is required to receive an Individual PAGA Payment. Because Aggrieved Employees cannot opt out of the PAGA portion of the Settlement, Aggrieved Employees will receive an Individual PAGA Payment and be bound by the PAGA portion of the Settlement even if they opt out of the Class portion of the Settlement.

Each Aggrieved Employee’s Individual PAGA Payment will be a pro-rata share of the 25% (\$10,000.00) of the PAGA Penalties to be distributed to Aggrieved Employees. Individual PAGA Payments will be based on the number of PAGA Pay Periods that each Aggrieved Employee worked for Defendant during the PAGA Period as a proportion of all PAGA Pay Periods worked by all Aggrieved Employees during the PAGA Period. For tax purposes, 100% of the Individual PAGA Payments will be allocated as penalties for which an IRS Form 1099 will be issued, if required by law.

Your total estimated PAGA Pay Periods are «PAGA_Pay_Periods». Based on that, your anticipated Individual PAGA Payment is \$«Est_PAGA_PMT».

HOW TO GET A PAYMENT

8. How can I get a settlement payment?

If you do nothing, you will automatically receive your Individual Class Payment and Individual PAGA Payment (if any) after the Court’s approval of the Settlement becomes final. You must notify the Settlement Administrator of any change in your name, mailing address, and/or telephone number if the information shown on this is not correct.

It is your responsibility to keep the Settlement Administrator informed of any change in your address. Settlement payments will be mailed to the last known address the Settlement Administrator has on file for you. You can contact the Settlement Administrator by U.S. Mail, email, or phone at 1-800-355-0700 if you need to update contact information.

9. What do I do if I believe my Workweeks and/or PAGA Pay Periods are incorrect?

If you believe the Workweeks and/or PAGA Pay Periods above are not correct, you may send a letter to the Settlement Administrator indicating what you believe to be the correct information. Your letter must be postmarked on or before September 29, 2026. You should include any documents or other information which supports what you believe to be the number of Workweeks and/or PAGA Pay Periods you worked. The Settlement Administrator will resolve any dispute regarding these issues based on Defendant’s records and any information you provide.

10. When can I expect to receive a settlement check?

Individual Class Payments and Individual PAGA Payments will be mailed to Settlement Class Members and Aggrieved Employees approximately 10 (ten) days following the receipt of the entire Gross Settlement Amount by the Settlement Administrator from Defendants as detailed in Section 5 above.

Settlement checks should be cashed promptly upon receipt. Proceeds of checks that remain uncashed after 180 days from the date of issuance will be forwarded to the State of California Unclaimed Property Fund in the name of each Settlement Class Member and/or Aggrieved Employee who did not cash his or her settlement check. If your settlement check is lost or misplaced, you should contact the Settlement Administrator immediately.

WHAT HAPPENS IF THE COURT APPROVES THE SETTLEMENT

11. What am I giving up to get an Individual Class Payment?

If the Court approves this Settlement and unless you exclude yourself from the Class portion of the Settlement, you will become a Settlement Class Member, and that means that you cannot sue, continue to sue, or be part of any other lawsuit against Defendant concerning the Class claims being resolved in this Settlement. Specifically, you will be giving up or releasing the claims described below:

Release by Settlement Class Members: All Participating Class Members, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, release the Released Parties from all claims that were alleged in the Operative Complaint, or that reasonably could have been alleged, based upon the facts stated in the Operative Complaint, including any and all claims involving: (1) failure to pay minimum wages for all hours worked, (2) failure to pay wages and overtime in violation of Labor Code § 510, (3) failure to provide meal periods in violation of Labor Code § 226.7, (4) failure to provide rest periods in violation of Labor Code § 226.7, (5) failure to pay reporting time under 8 CCR § 11090(5), (6) violation of Labor Code §§ 226(a) and 226.2, (7) violation of Labor Code § 221, (8) violation of Labor Code § 204, (9) violation of Labor Code § 203, (10) failure to maintain records required under Labor Code §§ 1174, 1174.5, (11) failure to reimburse necessary business expenses under Labor Code § 2802, and (12) violation of Business & Professions Code § 17200 *et seq.* (collectively, the “Released Class Claims”). The Released Class Claims apply to claims arising during the Class Period. Except as set forth in Paragraph 67 of the Agreement, Participating Class Members do not release any other claims, including claims for vested benefits, wrongful termination, violation of the Fair Employment and Housing Act, unemployment insurance, disability, social security, workers’ compensation, or claims based on facts occurring outside the Class Period.

12. What PAGA Claims are released by this Settlement?

Release by Aggrieved Employees: All Aggrieved Employees, including opting-out Class Members who are 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 PAGA claims that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the facts stated in the Operative Complaint and the PAGA Notice, including PAGA claims premised upon: (1) failure to pay minimum wages for all hours worked, (2) failure to pay wages and overtime in violation of Labor Code § 510, (3) failure to provide meal periods in violation of Labor Code § 226.7, (4) failure to provide rest periods in violation of Labor Code § 226.7, (5) failure to pay reporting time under 8 CCR § 11090(5), (6) violation of Labor Code §§ 226(a) and 226.2, (7) violation of Labor Code § 221, (8) violation of Labor Code § 204, (9) violation of Labor Code § 203, (10) failure to maintain records required under Labor Code §§ 1174, 1174.5, (11) failure to reimburse necessary business expenses under Labor Code § 2802, and (12) violation of Labor Code § 2698 *et seq.* (“Released PAGA Claims”). The Released PAGA Claims apply to claims arising during the PAGA Period.

“Released Parties” means Defendant and all of Defendant’s former and present officers, directors, subsidiaries, affiliates, shareholders, members, agents, attorneys, insurers, predecessors, successors, owners, and assigns.

EXCLUDING YOURSELF FROM THE CLASS SETTLEMENT

13. How do I opt out of the Class portion of the Settlement?

If you wish to pursue your own separate lawsuit against Defendant for the Class claims asserted in the Lawsuit, or if you otherwise wish not to participate in the Class portion of the Settlement for whatever reason, you should exclude yourself from this case (that is, opt out of the Class portion of the Settlement). However, you cannot opt out of the PAGA portion of the Settlement. Class Members who opt out of the Class portion of the Settlement will still be bound by the PAGA portion of the Settlement and will receive an Individual PAGA Payment.

To opt out of the Class portion of the Settlement and the release of Released Class Claims, you must provide a signed and dated letter to the Settlement Administrator requesting to be excluded. The letter must include the case name, case number, your full name, current address, and email address, and must be signed by you and faxed, emailed, or postmarked on or before September 29, 2026. Opt-out requests faxed, emailed, or postmarked after the deadline will be invalid.

Settlement Administrator:
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

14. If I don’t exclude myself from the Class portion of the Settlement, can I sue Defendant for the same thing later?

No. Unless you exclude yourself, you give up any right to sue Defendant for the claims being released by the Class portion of the Settlement, the Released Class Claims. If you have a claim or lawsuit already filed against Defendant or any of the Released Parties, you should speak to your lawyer in that case immediately. You may need to exclude yourself from the Class portion of the Settlement to continue your own lawsuit. You cannot exclude yourself from the PAGA portion of the Settlement.

OBJECTING TO THE SETTLEMENT

15. How do I tell the Court that I don’t like the Settlement?

If you are a Settlement Class Member and don’t think the Settlement is fair, you can object to some or all of the Settlement. You can either object to the Settlement in person at the Final Approval Hearing or you can submit a written objection. Written objections must be faxed, emailed, or mailed to the Settlement Administrator by September 29, 2026.

The written objection should state your name and address and describe all legal and factual reasons for objecting to the terms of the Settlement. You should also include or attach any documents upon which your objection is based. If the Court overrules the objection at the Final Approval Hearing, the Settlement and Agreement will be approved and you will receive your Individual Class Payment. If you do not submit a written objection, you may still appear at the Final Approval Hearing to voice your objection or to otherwise observe the proceedings.

Class Members who opt out from the Class portion of the Settlement have no right to object to the Settlement.

THE COURT'S FINAL APPROVAL HEARING

16. When and where will the Court decide whether to grant final approval of the Settlement?

The Court will hold a "Final Approval Hearing" in Department 501 of the Fresno County Superior Court located at 1130 O Street Fresno, California 93724 on January 7, 2027, at 3:30 p.m. At the Final Approval Hearing, the Court will determine whether the Settlement should be finally approved as fair, reasonable, and adequate. The Court will also be asked to approve the Class Counsel's request for attorneys' fees and costs, the Class Representative Service Payment, and the Administration Costs.

The Court may reschedule the Final Approval Hearing without further notice to Class Members. You can also check the Fresno County Superior Court website at <https://fresno.courts.ca.gov/online-services/case-information> for changes to the hearing schedule.

17. Do I have to come to the Final Approval Hearing?

No. Class Counsel will answer any questions the Court may have. But you are welcome to come at your own expense. If you timely submit a written objection, you don't have to come to Court to talk about it but you may. You may also hire and pay your own lawyer to attend if you so desire.

GETTING MORE INFORMATION

18. Whom may I contact if I have questions about the Settlement?

You may contact Class Counsel at the contact information listed above in Paragraph 4 if you have any questions about the Settlement. You may also contact the court-appointed Settlement Administrator, Apex Class Action, using its contact information provided above.



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

*Un tribunal ha autorizado este aviso. Esto no es una solicitud.
Esto no es una demanda en su contra y usted no está siendo demandado.
Sus derechos legales se ven afectados tanto si actúa como si no.*

AVISO DE ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA Y DE PAGA (“Aviso”)

Dirigido a: Todas las personas no exentas remuneradas por hora que trabajaron para Behavioral Intervention Association (“Demandado” o “BIA”) en California durante el Período de Clase, que es del 3 de mayo de 2020 al 22 de junio de 2025 (la “Clase”).

USTED PODRÍA SER ELEGIBLE PARA RECIBIR UN PAGO DEL ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA Y DE PAGA DESCRITO EN ESTE AVISO.

SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO	
NO HAGA NADA	Para recibir el pago del Acuerdo, no necesita hacer nada. Su pago le será enviado automáticamente por correo una vez que el Tribunal otorgue la aprobación final. <i>Sin embargo, debe mantener una dirección actualizada registrada con el Administrador del Acuerdo para garantizar la recepción de su cheque.</i>
CAMBIE SU INFORMACIÓN DE CONTACTO	Actualice su dirección con el Administrador del Acuerdo para asegurarse de que su cheque se envíe a la dirección correcta.
EXCLÚYASE DE SU PARTE DEL ACUERDO COLECTIVO	Si no desea participar en la parte Colectiva del Acuerdo, puede excluirse (optar por no participar). Si se excluye, no recibirá un Pago Individual de Clase (definido más adelante). Esta es la única opción que le permite presentar sus propias reclamaciones Colectivas (en su propia demanda) contra el Demandado con respecto a las reclamaciones legales en la Demanda. Sin embargo, incluso si se excluye, seguirá recibiendo su Pago Individual de PAGA del Acuerdo de PAGA si reúne los requisitos y estará sujeto a dicho Acuerdo, como se explica más adelante.
OPONERSE AL ACUERDO	Escriba al Tribunal si considera que el Acuerdo no es justo, o comparezca en la Audiencia de Aprobación Final para explicar por qué lo considera injusto.

- **SUS DERECHOS Y OPCIONES, ASÍ COMO LAS FECHAS LÍMITES PARA EJERCERLOS, SE EXPLICAN EN ESTE AVISO.**
- **BIA NO TOMARÁ REPRESALIAS DE NINGÚN TIPO CONTRA NADIE POR PARTICIPAR O NO PARTICIPAR EN ESTE ACUERDO.**

ANTECEDENTES DE LA DEMANDA

1. ¿Por qué recibí este aviso?

Recibí este aviso porque los registros de BIA lo identifican como alguien que trabajó para BIA en California como empleado remunerado por horas, no exento en algún momento desde el 3 de mayo de 2020 hasta el 22 de junio de 2025, lo que lo convierte en un “Miembro de la Clase” durante el “Período de Clase”. El Acuerdo resolverá todas las reclamaciones de los Miembros de la Clase que se describen a continuación, durante el Período de Clase. Este también resolverá las reclamaciones por sanciones civiles presentadas en virtud de la Ley General de Abogados Privados de California (“PAGA”). Si usted es Miembro de la Clase, también es un “Empleado Afectado” si trabajó para el Demandado en California como empleado remunerado por horas, no exento, en cualquier momento durante el Período de PAGA, comprendido entre el 3 de mayo de 2023 y el 22 de junio de 2025.

El propósito de este Aviso es explicar la Demanda, el Acuerdo pendiente, los derechos legales, los beneficios disponibles, quiénes son elegibles para dichos beneficios y cómo obtenerlos.

El Tribunal ya ha aprobado preliminarmente el Acuerdo propuesto y ha ordenado que usted reciba este Aviso. El Tribunal celebrará una Audiencia de Aprobación Final (los detalles se facilitarán más adelante) para determinar si aprueba definitivamente el Acuerdo.

2. ¿De qué trata esta Demanda Colectiva y de PAGA?

El 3 de mayo de 2024, Daisy Ramirez (“Demandante” o “Representante de la Clase”) inició esta demanda colectiva y representativa sobre salarios y horas extras contra el Demandado. Además, ese mismo día, la Demandante envió una carta a la LWDA y al Demandado informándoles de sus reclamaciones de PAGA (“Aviso de PAGA”). La primera denuncia enmendada presentada el 9 de julio de 2024 (“Denuncia Operativa”) alega reclamaciones contra el Demandado por: (1) incumplimiento del pago de salarios mínimos por todas las horas trabajadas, (2) incumplimiento del pago de salarios y horas extras en violación del Código Laboral § 510, (3) incumplimiento del suministro de períodos de comida en violación del Código Laboral § 226.7, (4) incumplimiento de la autorización de períodos de descanso en violación del Código Laboral § 226.7, (5) incumplimiento del pago del reporte de fechas de pago según 8 Código de Reglamentos de California § 11090(5), (6) violación de los Códigos Laborales §§ 226(a) y 226.2, (7) violación del Código Laboral § 221, (8) violación del Código Laboral § 204, (9) violación del Código Laboral § 203, (10) incumplimiento del mantenimiento de los registros requeridos según los Códigos Laborales §§ 1174, 1174.5, (11) incumplimiento del reembolso de los gastos comerciales necesarios según el Código Laboral § 2802, (12) violación del Código de Negocios y Profesiones § 17200 y siguientes y (13) sanciones según PAGA, Código Laboral § 2698 (la “Demanda”). La demanda colectiva y las reclamaciones representativas de la Demandante se presentan en nombre de todos los Miembros de la Clase y de los Empleados Afectados. En conjunto, la Demandante y el Demandado se denominan las “Partes”.

El Demandado niega todas las acusaciones contenidas en la Demanda y sostiene que ha cumplido íntegramente con el Código Laboral de California. El Acuerdo no supone una admisión de irregularidad alguna por parte del Demandado ni una indicación de que se haya infringido alguna ley ni de que este caso sea apto para un tratamiento colectivo o representativo.

El 24 de marzo de 2025, mediante negociaciones independientes con Louis Marlin, un mediador experimentado en materia de salarios y horarios, las Partes llegaron a un acuerdo en la Demanda (“Acuerdo”), sujeto a la aprobación del Tribunal. El Acuerdo queda plasmado en un “Acuerdo de Conciliación de Demanda Colectiva y de PAGA” (“Acuerdo”).

3. **¿Por qué existe un Acuerdo?**

El Tribunal no se ha pronunciado a favor del Demandante ni del Demandado, ni ha adoptado ninguna decisión sobre si este caso podría tramitarse de forma colectiva o representativa. En cambio, con la ayuda de un mediador experimentado e imparcial, las Partes negociaron con éxito un Acuerdo para resolver la Demanda, en lugar de continuar con el costoso y prolongado proceso de litigio.

La Demandante y sus abogados creen firmemente que el Acuerdo es un buen trato para usted porque: (1) el Demandado ha accedido a pagar una cantidad justa, razonable y adecuada considerando la solidez de las reclamaciones y los riesgos e incertidumbres de un litigio continuo; y (2) el Acuerdo es en el mejor interés de los Miembros de la Clase y de los Empleados Afectados.

4. **Los Abogados de las Partes**

<u>Abogados de la Demandante y de la Clase (“Abogados de la Clase”)</u>	<u>Abogados del Demandado</u>
Emil Davtyan. David Yeremian. Enoch J. Kim. Marta Manus. D.LAW, INC. 450 North Brand, Suite 840 Glendale, CA 91203 Teléfono: (818) 962-6465 Fax: (818) 962-6469	Kathleen Carter. MESSNER REEVES LLP 611 Anton Blvd., Suite 450 Costa Mesa, CA 92626 Teléfono: (949) 612-9128 Fax: (949) 438-2304

LOS TÉRMINOS DEL ACUERDO

5. **¿Cuál es el Monto del Acuerdo?**

El Acuerdo propuesto prevé un pago máximo de \$490,000.00 (el “Monto Bruto del Acuerdo”). De este monto, los Abogados de la Clase solicitarán al Tribunal honorarios por un monto de \$ 163,333.33. y hasta \$30,000.00 en costos; un pago de hasta \$10,000.00 a la Demandante por su tiempo y esfuerzos para iniciar y llevar adelante la Demanda (“Pago por Servicio de Representante de la Clase”); \$30,000.00 a la Agencia de Desarrollo de la Fuerza Laboral de California (“LWDA”) de los \$40,000.00 asignados a las sanciones de PAGA (“Sanciones de PAGA”); \$10,000.00 en Pagos Individuales de PAGA a los Empleados Afectados según la cantidad de períodos de pago trabajados durante el Período de PAGA (“Períodos de Pago de PAGA”); y un pago que no exceda de \$9,950.00 para Apex Class Action, LLC (“Administrador del Acuerdo”) para los gastos de administración del acuerdo (“Costos de Administración”). El monto exacto de los honorarios, los costos del litigio, el Pago por Servicios del Representante de la Clase y los Costos Administrativos serán determinados por el Tribunal en la Audiencia de Aprobación Final. La porción restante del Monto Bruto del Acuerdo (“Monto Neto del Acuerdo”) se estima actualmente en aproximadamente \$236,716.67. El Monto Neto del Acuerdo se prorrateará y se pagará a los Miembros de la Clase que no opten por no participar en el Acuerdo (“Miembros del Acuerdo Colectivo”) como pagos individuales, basados en el número de Semanas laborales realizadas durante el Período de Clase (“Pagos Individuales de Clase”).

Este monto se financiará en dos cuotas pagadas por el Demandado a un “Fondo de Acuerdo Calificado” establecido por el Administrador del Acuerdo de la siguiente manera: (1) \$245,000 que se pagarán catorce (14) días después de la Fecha de Entrada en Vigor, que se define en el Acuerdo como “la fecha en la que se hayan producido todos los siguientes hechos: (a) el Tribunal emite Sentencia tras la Aprobación Final y (b) la Sentencia es definitiva. El fallo es definitivo a partir de la fecha más reciente de los siguientes sucesos: (a) si ningún Miembro de Clase Participante objeta el acuerdo, el día en que el Tribunal emita el fallo; (b) si uno o más Miembros de Clase Participantes objetan el Acuerdo, el día después de la fecha límite para presentar un aviso de apelación del Fallo; o si se presenta una apelación oportuna del Fallo, el día después de que el tribunal de apelación confirme el Fallo y emita una remisión”; y (2) \$245,000 que se pagarán 180 días después de la fecha del primer pago. Los Pagos Individuales de Clase a los Miembros del Acuerdo Colectivo y los de PAGA a los Empleados Afectados los distribuirá el Administrador del Acuerdo dentro de los 10 (diez) días siguientes a la recepción del Monto Bruto del Acuerdo por parte del Demandado.

6. **¿Cómo se calcularán los Pagos Individuales para los Miembros del Acuerdo Colectivo?**

Los Miembros del Acuerdo Colectivo recibirán Pagos Individuales de Clase proporcionales al Monto Neto del Acuerdo. **No es necesario presentar un formulario de reclamación.** Los Miembros de la Clase que opten por no participar en la parte Colectiva del Acuerdo no recibirán un Pago Individual de Clase y no estarán sujetos a dicha parte.

Cada pago será una parte proporcional del Monto Neto del Acuerdo, calculada en función del número de semanas laborales trabajadas durante el Período de Clase (“Semanas Laborales”). El Administrador del Acuerdo calculará el total de Semanas Laborales de todos los Miembros del Acuerdo Colectivo. Las Semanas Laborales respectivas de cada Miembro del Acuerdo Colectivo se dividirán entre el total de Semanas Laborales de todos los Miembros del Acuerdo Colectivo, lo que dará como resultado la parte proporcional del Monto Neto del Acuerdo al que tendría derecho cada Miembro del Acuerdo Colectivo.

Todos los Pagos Individuales de Clase se asignarán de la siguiente manera a efectos fiscales: El 20% se destinará a reclamaciones salariales (la “Parte Salarial”). Esta parte está sujeta a retención de impuestos y se declarará en el formulario W-2 del IRS. El 80% se destinará a intereses y

multas (la “Parte No Salarial”). Esta parte no está sujeta a retenciones salariales y se declarará en los formularios 1099 del IRS. Los Miembros del Acuerdo Colectivo asumen la plena responsabilidad por cualquier impuesto sobre la renta que se les deba pagar por su Pago Individual de Clase.

El total estimado de Semanas laborales es «**Class_Workweeks**». Con base en eso, un aproximado de su Pago Individual de Clase es de \$«**Est_Class_PMT**».

7. ¿Cómo se distribuirán las Sanciones de PAGA entre la LWDA y los Empleados Afectados?

Las partes solicitarán al Tribunal que apruebe \$40,000.00 en concepto de Sanciones de PAGA por reclamaciones de sanciones civiles bajo PAGA. Tal como lo exige la PAGA, el 75% de las multas de la PAGA, o \$30,000.00, se pagarán a la LWDA (“Pago PAGA de la LWDA”). El 25% restante, o \$10,000.00, se pagará a los Empleados Afectados (“Pago Individual de PAGA”).

No se requiere ningún formulario de reclamación para recibir un Pago Individual de PAGA. Dado que los Empleados Afectados no pueden optar por no participar en la parte de PAGA del Acuerdo, recibirán un Pago Individual de PAGA y estarán sujetos a dicha parte del Acuerdo, incluso si optan por no participar en la parte Colectiva.

El Pago Individual de PAGA será una parte proporcional del 25% (\$10,000.00) de las Sanciones de PAGA que se distribuirán entre los Empleados Afectados. Los Pagos Individuales de PAGA se basarán en el número de Períodos de Pago de PAGA que cada Empleado Afectado haya trabajado para el Demandado durante el Período de PAGA, en proporción al total de Períodos de Pago de PAGA trabajados por todos los Empleados Afectados durante el Período de PAGA. A efectos fiscales, el 100% de estos pagos se asignarán como multas, para las cuales se emitirá un formulario 1099 del IRS, si así lo exige la ley.

Sus Períodos de Pago de PAGA totales estimados son «**PAGA_Pay_Periods**». Con base en eso, su Pago Individual de PAGA previsto es de \$«**Est_PAGA_PMT**».

CÓMO RECIBIR UN PAGO

8. ¿Cómo puedo obtener un pago de indemnización?

Si no hace nada, recibirá automáticamente su Pago Individual de Clase y su Pago Individual de PAGA (si corresponde) una vez que la aprobación del Acuerdo por parte del Tribunal sea definitiva. Debe notificar al Administrador del Acuerdo cualquier cambio en su nombre, dirección postal y/o número de teléfono si la información que figura aquí no es correcta.

Es su responsabilidad mantener informado al Administrador del Acuerdo sobre cualquier cambio de su dirección. Los pagos del Acuerdo se enviarán por correo a la última dirección conocida que el Administrador del Acuerdo tenga registrada para usted. Puede ponerse en contacto con el Administrador del Acuerdo por correo postal, correo electrónico o teléfono al 1-800-355-0700 si necesita actualizar su información de contacto.

9. ¿Qué debo hacer si creo que mis Semanas laborales y/o Períodos de pago de PAGA son incorrectos?

Si cree que las Semanas laborales y/o los Períodos de pago de PAGA mencionados anteriormente no son correctos, puede enviar una carta al Administrador del Acuerdo indicando cuál considera que es la información correcta. Su carta debe tener sello postal con fecha del 29 de septiembre de 2026 o antes. Debe incluir cualquier documento u otra información que respalde lo que usted cree que es el número de Semanas laborales y/o Períodos de pago de PAGA que trabajó. El Administrador del Acuerdo resolverá cualquier impugnación relacionada con estos asuntos con base en los registros del Demandado y en cualquier información que usted proporcione.

10. ¿Cuándo puedo esperar recibir el cheque del acuerdo?

Los Pagos Individuales de Clase y los Pagos Individuales de PAGA se enviarán por correo a los Miembros del Acuerdo Colectivo y a los Empleados Afectados aproximadamente 10 (diez) días después de que el Administrador del Acuerdo reciba el Monto Bruto del Acuerdo de los Demandados, como se detalla en la Sección 5.

Los cheques del Acuerdo deben cobrarse inmediatamente después de recibirlos. El importe de los cheques que permanezcan sin cobrar durante 180 días después de su fecha de emisión se remitirá al Fondo de Propiedad No Reclamada del Estado de California, a nombre de cada Miembro del Acuerdo Colectivo y/o Empleado Afectado que no haya cobrado su cheque. Si su cheque de liquidación se pierde o extravía, debe ponerse en contacto con el Administrador del Acuerdo.

¿QUÉ SUCEDE SI EL TRIBUNAL APRUEBA EL ACUERDO?

11. ¿A qué estoy renunciando para obtener un Pago Individual de Clase?

Si el Tribunal aprueba este Acuerdo y a menos que usted se excluya de la parte del Acuerdo que corresponde a la Clase, usted se convertirá en un Miembro del Acuerdo Colectivo, lo que significa que no podrá demandar, continuar demandando ni formar parte de ninguna otra demanda contra el Demandado en relación con las reclamaciones de la Clase que se resuelven en este Acuerdo. En concreto, usted renunciará o cederá los derechos que se describen a continuación:

Liberación por parte de los Miembros del Acuerdo Colectivo: Todos los Miembros de Clase Participantes, en nombre propio y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, tanto pasados como presentes, liberan a las Partes Exoneradas todas las reclamaciones que se alegaron en la Denuncia Operacional, o que razonablemente se pudieron haber alegado, con base en los hechos establecidos en dicha Denuncia, incluyendo todas y cada una de las reclamaciones relacionadas con: (1) falta de pago de salarios mínimos por todas las horas trabajadas, (2) falta de pago de salarios y horas extras en violación del Código Laboral § 510, (3) falta de provisión de períodos de comida en violación del Código Laboral § 226.7, (4) falta de provisión de períodos de descanso en violación del Código Laboral § 226.7, (5) falta de pago del tiempo de presentación según 8 Código de Reglamentos de California § 11090(5), (6) violación de los Códigos Laborales §§ 226(a) y 226.2, (7) violación del Código Laboral § 221, (8) violación del Código Laboral § 204, (9) violación del

Código Laboral § 203, (10) falta de mantenimiento de los registros requeridos según los Códigos Laborales §§ 1174, 1174.5, (11) incumplimiento del reembolso de los gastos comerciales necesarios según el Código Laboral § 2802, y (12) violación del Código de Negocios y Profesiones § 17200 y siguientes (colectivamente, las “Reclamaciones Liberadas de Clase”). Las Reclamaciones Liberadas de Clase se aplican a las reclamaciones que surjan durante el Período de Clase. Excepto según lo establecido en el párrafo 67 del Acuerdo, los Miembros de Clase Participantes 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.

12. ¿Qué Reclamaciones de PAGA quedan liberadas por este Acuerdo?

Liberación por parte de los Empleados Afectados: Todos los Empleados Afectados, incluidos los Miembros de la Clase que opten por no participar y que sean Empleados Afectados, se consideran que liberan, en nombre propio y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, pasados y presentes, a las Partes Exoneradas de todas las reclamaciones de PAGA que se alegaron, o que razonablemente podrían haberse alegado, con base en los hechos establecidos en la Denuncia Operacional y el Aviso de PAGA, incluidas las reclamaciones de PAGA basadas en: (1) falta de pago de salarios mínimos por todas las horas trabajadas, (2) falta de pago de salarios y horas extras en violación del Código Laboral § 510, (3) falta de provisión de períodos de comida en violación del Código Laboral § 226.7, (4) falta de provisión de períodos de descanso en violación del Código Laboral § 226.7, (5) falta de pago del tiempo de presentación según 8 Código de Reglamentos de California § 11090(5), (6) violación del Código Laboral §§ 226(a) y 226.2, (7) violación del Código Laboral § 221, (8) violación del Código Laboral § 204, (9) violación del Código Laboral § 203, (10) incumplimiento de mantener los registros requeridos según los Códigos Laborales §§ 1174, 1174.5, (11) incumplimiento de reembolsar los gastos comerciales necesarios según el Código Laboral § 2802, y (12) violación del Código Laboral § 2698 y siguientes (“Reclamaciones Liberadas de PAGA”). Las Reclamaciones Liberadas de PAGA se aplican a las reclamaciones que surjan durante el Período PAGA.

“Partes Exoneradas” significa el Demandado y todos sus funcionarios, directores, subsidiarias, afiliados, accionistas, miembros, agentes, abogados, aseguradoras, predecesores, sucesores, propietarios y cesionarios, tanto actuales como pasados.

EXCLUIRSE DEL ACUERDO COLECTIVO
--

13. ¿Cómo excluirse de la parte Colectiva del Acuerdo?

Si desea interponer su propia demanda por separado contra el Demandado por las reclamaciones Colectivas presentadas en la Demanda, o si por cualquier otro motivo no desea participar en la parte Colectiva del Acuerdo, debe excluirse de este caso (es decir, optar por no participar). Sin embargo, no puede optar por no participar en la parte de PAGA del Acuerdo. Los Miembros de la Clase que opten por no participar en la parte Colectiva seguirán sujetos a la parte de PAGA del Acuerdo y recibirán un Pago Individual de PAGA.

Para optar por no participar en la parte Colectiva del Acuerdo y en la liberación de las Reclamaciones Liberadas de Clase, debe proporcionar una carta firmada y fechada al Administrador del Acuerdo solicitando su exclusión. La carta debe incluir el nombre del caso, el número de caso, su nombre completo, dirección actual y dirección de correo electrónico, y debe estar firmada por usted y enviada por fax, correo electrónico o correo postal con sello postal a más tardar el 29 de septiembre de 2026. Las solicitudes de exclusión enviadas por fax, por correo electrónico o con sello postal posteriores a la fecha límite no serán válidas.

Administrador del Acuerdo:
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

14. Si no me excludo de la parte Colectiva del Acuerdo, ¿puedo demandar al Demandado por lo mismo más adelante?

No. A menos que usted se excluya, renuncia a cualquier derecho a demandar al Demandado por las Reclamaciones Liberadas de Clase que se liberan en virtud de la parte Colectiva. Si ya ha presentado una reclamación o demanda contra el Demandado o contra cualquiera de las Partes Exoneradas, debe hablar con su abogado de inmediato. Es posible que deba excluirse de la parte Colectiva para poder continuar con su propia demanda. Usted no puede excluirse de la parte de PAGA del Acuerdo.

OPOSICIÓN AL ACUERDO

15. ¿Cómo le comunico al Tribunal que no me gusta el Acuerdo?

Si usted es Miembro del Acuerdo Colectivo y no cree que el Acuerdo sea justo, puede presentar una objeción, total o parcial, al mismo. Usted puede oponerse al Acuerdo personalmente en la Audiencia de Aprobación Final o presentar una objeción por escrito. Las objeciones por escrito deben enviarse por fax, correo electrónico o correo postal al Administrador del Acuerdo antes del 29 de septiembre de 2026.

La objeción por escrito deberá indicar su nombre y dirección y describir todos los motivos legales y fácticos por los que se opone a los términos del Acuerdo. También deberá incluir o adjuntar cualquier documento en el que se base su objeción. Si el Tribunal desestima la objeción en la Audiencia de Aprobación Final, el Acuerdo será aprobado y usted recibirá su Pago Individual de Clase. Si no presenta una objeción por escrito, aún puede comparecer a dicha audiencia para presentarla o para observar el desarrollo del procedimiento.

Los Miembros de la Clase que opten por no participar en la parte Colectiva del Acuerdo no tendrán derecho a oponerse.

AUDIENCIA DE APROBACIÓN FINAL

16. ¿Cuándo y dónde decidirá el Tribunal si concede la aprobación definitiva al Acuerdo?

El Tribunal celebrará una “Audiencia de Aprobación Final” en el Departamento 501 del Tribunal Superior del Condado de Fresno, ubicado en 1130 O Street, Fresno, California 93724, el 7 de enero de 2027 a las 3:30 p. m. En la Audiencia de Aprobación Final, el Tribunal determinará si el Acuerdo debe aprobarse definitivamente por ser justo, razonable y adecuado. También se solicitará al Tribunal que apruebe la solicitud de los Abogados de la Clase en relación con los honorarios y costos legales, el Pago por los Servicios prestados a la Representante de la Clase y los Gastos Administrativos.

El Tribunal podrá reprogramar esta audiencia sin previo aviso a los Miembros de la Clase. También puede consultar el sitio web del Tribunal Superior del Condado de Fresno en <https://fresno.courts.ca.gov/online-services/case-information> para cambios en el calendario de audiencias.

17. ¿Tengo que asistir a la Audiencia de Aprobación Final?

No. Los Abogados de la Clase responderán a cualquier pregunta que el Tribunal pueda tener. Pero si lo desea, puede venir por su cuenta. Si presenta una objeción por escrito dentro del plazo establecido, no tiene que acudir al Tribunal para hablar sobre el tema, pero puede hacerlo. También puede contratar y pagar a su propio abogado para que lo represente si así lo desea.

MÁS INFORMACIÓN

18. ¿Con quién puedo ponerme en contacto si tengo preguntas sobre el Acuerdo?

Si tiene alguna pregunta sobre el Acuerdo, puede ponerse en contacto con los Abogados de la Clase utilizando la información de contacto indicada en el párrafo 4. También puede ponerse en contacto con el Administrador del Acuerdo designado por el Tribunal, Apex Class Action, utilizando la información de contacto proporcionada anteriormente.



POR FAVOR, NO LLAME AL SECRETARIO DEL TRIBUNAL SUPERIOR PARA OBTENER INFORMACIÓN SOBRE EL ACUERDO.