

Baeza adv. Eli Inc. d/b/a Nalas Residential Facility, 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»

NOTICE OF PROPOSED CLASS ACTION SETTLEMENT AND DATE FOR FINAL APPROVAL HEARING

Baeza v. Eli Inc. d/b/a Nalas Residential Facility, et al.

(County of Los Angeles, California Superior Court Case No. 23STCV19734)

As a current or former non-exempt, hourly-paid California employee of Nalas Residential Facility, you are entitled to receive money from a class

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

You have received this Notice of Class Action Settlement because the records of Eli Inc. d/b/a Nalas Residential Facility, (the “Company” or “Defendant”), show that you are a “Class Member” and, therefore, entitled to a payment from this class action Settlement. Class Members are all persons currently or formerly employed, hired or utilized by Nalas as a nonexempt, hourly employee or “emergency” employee or independent contractor (excluding family members) working in Nalas Adult Residential Care homes as a Caregiver, Direct Support Professional, Direct Care Staff-Aid or any other similarly titled position in California at any time during the period from June 12, 2022 through January 6, 2026 (“Class Period”).

- The settlement is to resolve a class action lawsuit, *Baeza v. Eli Inc. d/b/a Nalas Residential Facility., et al.*, pending in the Superior Court of California for the County of Los Angeles, Case Number 23STCV19734 (the “Lawsuit”), which seeking damages and other penalties and alleges that Defendants: (1) failed to pay minimum wages and designated rates; (2) failed to pay split shift premiums; (3) failed to pay overtime compensation (4) failed to provide timely and adequate meal and rest breaks; (5) failed to provide accurate, itemized wage statements; (6) failed to pay wages upon termination; (7) violations of sick pay; (8) waiting time penalties; and (9) unfair competition. Based on these and other alleged Labor Code violations, Plaintiff also seeks penalties under California Labor Code Private Attorneys’ General Act (“PAGA”). Defendants vigorously deny all of these allegations and contend that they have fully complied with all applicable laws. In order to avoid the uncertainties of litigation, the Parties have agreed to settle this Lawsuit.
- On August 13, 2026, the Los Angeles County Superior Court granted preliminary approval of this class action settlement and ordered that all Class Members be notified of the Settlement. The Court has not made any determination of the validity of the claims in the Lawsuit.

YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT

DO NOTHING AND RECEIVE PAYMENT	Get a payment and give up your legal rights to pursue claims released by the settlement of the Lawsuit.
YOU CAN OPT OUT OF THE CLASS SETTLEMENT BUT NOT THE PAGA SETTLEMENT	Exclude yourself from the Class Settlement, get no payment for settlement of the class claims, and retain your legal rights to individually pursue the class claims that would otherwise be released by the settlement of the Lawsuit. If you worked at any time from June 12, 2022 through the end of the Class Period, ("PAGA Period") as a non- exempt, hourly-paid employee of the Company, as well, then you will be deemed an “Aggrieved Employee” for purposes of the Settlement and you will still receive your share of the proceeds available from the settlement of the PAGA Released Claims, defined below, (your “Individual PAGA Payment”) even if you opt out of the Class Settlement. You cannot opt out of the PAGA Settlement.
OBJECT TO THE CLASS SETTLEMENT	If you do not opt out, you may write to the Settlement Administrator, Apex Class Action Administration. about why you object to the settlement, and they will forward your concerns to counsel for the Parties which will then be provided to the Court. If the Court approves the Settlement despite your objection, you will still be bound by the Settlement. You or your attorney may also address the Court during the Final Approval Hearing scheduled for December 11, 2026 at 10:00 a.m in Department 53 of the Stanley Mosk Courthouse of the Los Angeles County Superior Court, located at 111 North Hill Street, Los Angeles, CA 90012.

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

The Final Approval Hearing on the adequacy, reasonableness and fairness of the Settlement will be held at 10:00 a.m. on December 11, 2026 in the Stanley Mosk Courthouse of the Los Angeles County Superior Court, located at 111 North Hill Street, Los Angeles, CA 90012. You are not required to attend the Hearing, but you are welcome to do so.

Why Am I Receiving This Notice?

Defendants' records show that you are currently or formerly employed, hired or utilized by Nalas as a nonexempt, hourly employee or "emergency" employee or independent contractor (excluding family members) working in Nalas Adult Residential Care homes as a Caregiver, Direct Support Professional, Direct Care Staff-Aid or any other similarly titled position in California at any some point during the Class Period. You were sent this Class Notice because you have a right to know about a proposed settlement of a class action lawsuit, and about all your options before the Court decides whether to finally approve the settlement. If the Court approves the settlement and then any objections and appeals are resolved, a "Settlement Administrator" appointed by the Court will make the payments described in this Notice. This Notice explains the Lawsuit, the settlement, your legal rights, what benefits are available, who is eligible for them and how to get them.

What is This Case About?

Marcella Martinez De Baeza was a former employee who worked as non-exempt, hourly-paid employee or emergency employee of the Company. She is the "Plaintiff" in this case and is suing on behalf of herself and Class Members for Defendants' alleged failure to pay failure to pay minimum wages and designated rates, failure to pay split shift premiums, failure to pay overtime, failure to provide timely and adequate meal and rest breaks, failure to pay wages upon termination, violations of sick pay, waiting time penalties and unfair competition. Based on these and other alleged Labor Code violations, Plaintiff also seeks penalties under California Labor Code Private Attorneys' General Act ("PAGA") Defendants deny all of the allegations made by Plaintiff and deny that they violated any law. The Court has made no ruling on the merits of Plaintiff's claims. The Court has only preliminarily approved this class action settlement. The Court will decide whether to give final approval to this settlement at the Final Approval Hearing.

Summary of the Settlement Terms

Plaintiff and Defendants have agreed to settle this case on behalf of themselves and Class Members and Aggrieved Employees for the Gross Settlement Amount of \$135,000 unless increased pursuant to the Settlement Agreement. The Gross Settlement includes: (1) Administration Costs up to \$3,990; (2) a service award of up to \$10,000 to Plaintiff Marcella Martinez de Baeza for her time and effort in pursuing this case, and in exchange for a broader release of claims against Defendants; (3) up to 35% of the Gross Settlement Amount for attorneys' fees of \$47,250 and reasonable expenses amounts that will not exceed \$15,000; and (4) payment allocated to PAGA penalties in the amount of up to \$10,000.00 of the Gross Settlement Amount. Pursuant to the settlement of the PAGA claims, seventy-five percent (75%) of the amount allocated toward PAGA, or \$7,500.00, will be paid to the LWDA and twenty-five percent (25%), or \$2,500.00, will be distributed to Aggrieved Employees. After deducting these sums, a total of approximately not less than \$52,342.96 will be available for distribution to Class Members and Aggrieved Employees ("Net Settlement Amount").

Defendant represents that there are 1,144 Pay Periods worked by the 39 Class Members and Aggrieved Employees during the Class and PAGA Period (through January 12, 2026). The Pay Period Value is calculated by dividing the originally agreed-upon Gross Settlement Amount (\$135,000) by 1,144, which amounts to a Pay Period Value of \$118.00. If the number of Pay Periods exceeds 1,079 by more than 10%, the GSV (i.e. 1,187 or above) will increase pro rata per additional Pay Period, i.e., the Pay Period Value is \$118.00.

Distribution to Class Members

Class Members who do not opt out will receive a *pro rata* payment of the Net Settlement Amount based on the number of weeks worked by Class Members in non-exempt, hourly-paid positions for Defendants in California during the Class Period ("Eligible Pay Periods"). Specifically, Class Members' payments will be calculated by dividing the number of Eligible Pay Periods attributed to the Class Member by all Eligible Pay Periods attributed to members of the Settlement Class, multiplied by the Net Settlement Amount. Otherwise stated, the formula for a Class Member is: (Individual's Eligible Pay Periods ÷ total Settlement Class Eligible Pay Periods) x Net Settlement Amount. In addition, Class Members who worked during the PAGA Period (i.e., Aggrieved Employees) will receive a *pro rata* share of the \$2,500.00 allocated as PAGA penalties, whether or not they opt out, based on the number of PAGA Pay Periods worked by each Aggrieved Employee during the PAGA Period.

Defendants' records indicate that you worked << Class Pay Periods >> Pay Periods as a non-exempt, hourly-paid employee in California during the Class Period and << PAGA Pay Periods >> PAGA Pay Periods during the PAGA Period. Based on these records, your estimated payment as a Class Member would be << Est. Class PMT >> and your estimated payment as an Aggrieved Employee would be << Est. PAGA PMT >>. If you believe this information is incorrect and wish to dispute it, you must mail a dispute to the Settlement Administrator no later than October 29, 2026. Please include any documentation you have that you contend supports your dispute.

Tax Reporting

100% of the payments for settlement of PAGA penalties to Aggrieved Employees will be allocated as penalties reported on IRS Form 1099. 20% of each Settlement Payment to Class Members who do not opt out will be allocated as wages and reported on an IRS Form W-2, and 80% will be allocated as penalties and interest reported on IRS Form 1099. This notice is not intended to provide legal or tax advice on your Settlement Share.

Your check will be valid for 180 days after issuance. After 180 days, uncashed checks will be cancelled and the funds associated will be transmitted to California Controller's Office, Unclaimed Property Fund.

Your Options Under the Settlement

Option 1 – Do Nothing and Receive Your Payment

If you do not opt out, you are automatically entitled to your Individual Settlement Payment (i.e., your share of the Net Settlement Amount)

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

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

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

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

Release by Participating Class Members: For the duration of the Class Period, all Participating Class Members, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, release Released Parties from (i) all claims that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the facts stated in the Operative Complaint including: means all claims that were, or reasonably could have been, alleged based on the facts contained in the Operative Complaint, all claims that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the facts stated in the Operative Complaint including: (1) all claims for failure to pay all hours worked; (2) all claims for failure to pay minimum wages; (3) all claims for failure to pay overtime wages; (4) all claims for failure to provide compliant meal periods, or compensation in lieu thereof; (5) all claims for failure to provide compliant rest periods, or compensation in lieu thereof (6) all claims for failure to pay wages on termination and waiting time penalties; (7) all claims for failure to provide accurate, itemized wage statements; (8) all claims for failure to indemnify; (9) all claims for failure to provide paid sick leave; (10) all claims for failure to pay split shift premiums; (11) all claims asserted through California Business & Professions Code section 17200, *et seq.* arising out of the Labor Code violations referenced in the Operative Complaint; and (12) all claims for violation of Labor Code sections 200, 201, 202, 203, 204, 210, 216, 218, 218.5, 218.6, 221, 223, 225.2, 225.6, 226, 226.3, 226.7, 227.3, 246 *et seq.*, 247.5, 404, 432, 510, 511, 512, 551, 552, 558, 558.1, 1102.5, 1174, 1174.5, 1182.12, 1194-1197, 1197.1, 1197.5, 1198, 1198.5, 1199, 2698, 2699, 2802, 2810.5, and California Code of Regulations, Title 8, section 11050.

Release by Aggrieved Employees: For the duration of the PAGA Period, all Aggrieved Employees are deemed to release, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, the Released Parties from all claims for civil penalties, and any other available relief pursuant to PAGA, that were, or reasonably could have been, alleged based on the facts contained in Plaintiff Marcela Martinez De Baeza’s Labor and Workforce Development Agency Notice Letter and the Operative Complaint, including, all claims for PAGA penalties pursuant to Labor Code sections 210, 226.3, 558, 558.1, 1174.5, 1194.2, 1197.1, 2699 and 2699.3 in connection with violations of Labor Code sections 200, 201, 202, 203, 204, 210, 216, 218, 218.5, 218.6, 221, 223, 225.2, 226, 226.3, 226.7, 227.3, 246 *et seq.*, 247.4, 404, 432, 510, 511, 512, 551, 552, 1102.5, 1174, 1174.5, 1182.12, 1194-1197, 1197.5, 1198, 1198.5, 1199, 2802, 2810.5, 2698 and California Code of Regulations, Title 8, section 11050.

Released Parties” means Defendants and each of their former and present parents, subsidiaries and affiliated corporations and entities and all of their current and former owners, shareholders, members, agents, investors, investment bankers, accountants, insurers, reinsurers, attorneys, officers, directors, employees, managers, partners, trustees, subrogees, executors, administrators, employee benefit plans, predecessors, successors, and assigns, and all spouses, children and family members of the foregoing individuals.

Option 2 – Opt Out of the Settlement

If you do not wish to receive your Individual Settlement Payment or release the Class Released Claims, you may exclude yourself by submitting a written request to be excluded from the Class. Your written request must reasonably communicate that you wish to be excluded from the Settlement and must include your name, address, and email address or telephone number. Sign, date and fax, email or mail your written request for exclusion to the address below.

Apex Class Action, LLC
PO Box 54668
Irvine, CA 92619
Fax Number: (949) 878-3536
support@apexclassaction.com

Your written request for exclusion must be mailed to the Administrator not later than October 29, 2026.

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

Option 3 – Submit an Objection to the Settlement

If you wish to object to the Settlement, you may submit an objection in writing, by fax, email or mail, stating why you object to the Settlement. Your written objection must provide your name, address, signature, a statement of whether you plan to appear at the Final Approval Hearing, and a statement of the reason(s) why you believe that the Court should not approve the Settlement. Your written objection must be mailed to the Administrator no later than October 29, 2026. Please note that you cannot both object to the Settlement and opt out of the Settlement. If you exclude yourself, then your objection will be overruled. If the Court overrules your objection, you will be bound by the Settlement and will receive your Settlement Share.

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

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

Final Approval Hearing

You may, if you wish, appear at the Final Approval Hearing set for December 11, 2026, at 10:00 a.m. in Department 53 of the Stanley Mosk Courthouse of the Los Angeles County Superior Court, located at 111 North Hill Street, Los Angeles, CA 90012, and orally object to the Settlement, discuss your written objections with the Court and the Parties, or otherwise comment on the Settlement at your own expense. You may attend this hearing virtually by audio or video at <https://my.lacourt.org/laccwelcome>. You may also retain an attorney to represent you at the Hearing at your own expense.

Additional Information

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

BOYAMIAN LAW, INC.

Michael H. Boyamian, SBN 256107

550 N. Brand Blvd., Suite 1500

Glendale, California 91203

Telephone: (818) 547-5300

Facsimile: (818) 547-5678

E-mail(s): michael@boyamianlaw.com

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



You may also refer to the pleadings, the Settlement Agreement, and other papers filed in this case, which may be inspected at the Department 53 of the Stanley Mosk Courthouse of the Los Angeles County Superior Court, located at 111 North Hill Street, Los Angeles, CA 90012 during regular business hours of each court day. You may also obtain these documents through the Court's website at <https://www.lacourt.org/casesummary/ui/>.

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

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

**AVISO DE ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA PROPUESTO Y FECHA PARA AUDIENCIA DE APROBACIÓN
FINAL**

Baeza v. Eli Inc. d/b/a Nalas Residential Facility, et al.
(Tribunal Superior de California, Condado de Los Ángeles. Caso No. 23STCV19734)

Como empleado actual o ex empleado no exento, pagado por hora, de Nalas Residential Facility en California, usted tiene derecho a recibir dinero de una clase.

Lea este Aviso detenidamente. Este Aviso se relaciona con un acuerdo propuesto para un litigio por demanda colectiva. Si usted es un Miembro de la Clase, contiene información importante sobre su derecho a recibir un pago del fondo de Acuerdo.

Usted ha recibido este Aviso de Acuerdo de Demanda Colectiva porque los registros de Eli Inc. d/b/a (*con el nombre comercial de*) Nalas Residential Facility (la “Compañía” o “Demandado”) indican que usted es un “Miembro de la Clase” y, por lo tanto, tiene derecho a un pago conforme a este Acuerdo de demanda colectiva. Los Miembros de la Clase son todas las personas que actualmente son o fueron empleados, contratadas o utilizadas por Nalas como empleados no exentos, por hora o empleados de “emergencia” o contratistas independientes (excluyendo a los miembros de la familia) que trabajan en hogares de Nalas Adult Residential Care como Cuidador, Profesional de Apoyo Directo, Auxiliar de Personal de Atención Directa o cualquier otro puesto con título similar en California en cualquier momento durante el período comprendido entre el 12 de junio de 2022 y el 6 de enero de 2026 (“Período de la Clase”).

- El acuerdo tiene como objetivo resolver una demanda colectiva, *Baeza v. Eli Inc. d/b/a Nalas Residential Facility, et al.*, pendiente en el Tribunal Superior de California para el Condado de Los Ángeles, Caso Número 23STCV19734 (la “Demanda”), que busca daños y perjuicios y otras sanciones y alega que los Demandados: (1) no pagaron salarios mínimos y tarifas designadas; (2) no pagaron primas por turnos divididos; (3) no pagaron compensación por horas extras; (4) no proporcionaron descansos para comer y descansar oportunos y adecuados; (5) no proporcionaron declaraciones salariales precisas y detalladas; (6) no pagaron salarios al momento de la terminación laboral; (7) infracciones de pago por enfermedad; (8) sanciones por tiempo de espera; y (9) competencia desleal. Con base en estas y otras presuntas violaciones del Código Laboral, la Demandante también solicita sanciones bajo la Ley General de Abogados Privados del Código Laboral de California (“PAGA, por sus siglas en inglés”). Los Demandados niegan enérgicamente todas estas alegaciones y sostienen que han cumplido plenamente con todas las leyes aplicables. Para evitar las incertidumbres de un litigio, las Partes han acordado resolver esta demanda.
- El 13 de agosto de 2026, el Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles otorgó la aprobación preliminar a este acuerdo de demanda colectiva y ordenó que se notificara a todos los Miembros de la Clase sobre el Acuerdo. El Tribunal no se ha pronunciado sobre la validez de las reclamaciones contenidas en la Demanda.

SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO	
NO HACER NADA Y RECIBA UN PAGO	Reciba un pago y renuncie a sus derechos legales para presentar reclamaciones liberadas por el acuerdo de la Demanda.
PUEDA EXCLUIRSE DEL ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA, PERO NO DEL ACUERDO PAGA	Exclúyase del Acuerdo de Demanda Colectiva, no reciba ningún pago por la resolución de las reclamaciones colectivas y conserve sus derechos legales para presentar individualmente las reclamaciones colectivas que de otro modo se liberarían con el acuerdo de la Demanda. Si trabajó en algún momento desde el 12 de junio de 2022 hasta el final del Período de la Clase ("Período PAGA") como empleado no exento y pagado por hora de la Compañía, también se le considerará un "Empleado Agraviado" para los fines del Acuerdo y seguirá recibiendo su parte de los fondos disponibles de la resolución de las Reclamaciones Liberadas PAGA, definidas a continuación (su "Pago Individual PAGA"), incluso si decide por no participar en el Acuerdo de Demanda Colectiva. No excluirse del Acuerdo PAGA.
OBJETAR AL ACUERDO COLECTIVO	Si no se excluye, puede escribir al Administrador del Acuerdo, Apex Class Action Administration, con los motivos de su objeción al acuerdo, y este remitirá sus inquietudes a los abogados de las Partes, quienes luego las presentarán ante el Tribunal. Si el Tribunal aprueba el Acuerdo a pesar de su objeción, usted seguirá estando sujeto al mismo. Usted o su abogado también pueden dirigirse al Tribunal durante la Audiencia de Aprobación Final programada para el 11 de diciembre de 2026 a las 10:00 a.m., en el Departamento 53 del Palacio de Justicia Stanley Mosk del Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles, ubicado en 111 North Hill Street, Los Ángeles, California 90012.

La Audiencia de Aprobación Final sobre la adecuación, razonabilidad y equidad del Acuerdo se llevará a cabo a las 10:00 a. m., el 11 de diciembre de 2026, en el Palacio de Justicia Stanley Mosk del Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles, ubicado en 111 North Hill Street, Los Ángeles, California 90012. No es obligatorio asistir a la audiencia, pero puede hacerlo si lo desea.

¿Por qué recibo este Aviso?

Los registros de los Demandados muestran que usted trabaja o trabajó, contratado o utilizado por Nalas como empleado no exento, por hora o empleado de “emergencia” o contratista independiente (excluyendo a los miembros de la familia) trabajando en los hogares de Nalas Adult Residential Care como Cuidador, Profesional de Apoyo Directo, Auxiliar de Personal de Atención Directa o en cualquier otro puesto con título similar en California en algún momento durante el Período de la Clase. Se le envió este Aviso de Demanda Colectiva porque tiene derecho a conocer un acuerdo propuesto en una demanda colectiva y a todas sus opciones antes de que el Tribunal decida si finalmente aprueba el acuerdo. Si el Tribunal aprueba el acuerdo y luego se resuelven las objeciones y apelaciones, un “Administrador del Acuerdo” designado por el Tribunal efectuará los pagos descritos en este Aviso. Este Aviso explica la Demanda, el acuerdo, sus derechos legales, qué beneficios están disponibles, quiénes son elegibles para ellos y cómo obtenerlos.

¿Preguntas? Comuníquese con el Administrador del Acuerdo de forma gratuita al 1-800-355-0700

¿De qué trata este caso?

Marcella Martínez De Baeza era una empleada que trabajaba como empleada no exenta, pagada por hora o empleada de emergencia de la Compañía. Ella es la "Demandante" en este caso y está demandando en nombre propio y de los Miembros de la Clase por el presunto incumplimiento de los Demandados en el pago de salarios mínimos y tarifas designadas, primas por turnos divididos, horas extras, descansos para comer y descansar oportunos y adecuados, salarios al momento de la terminación del contrato, infracciones de las normas sobre pago por enfermedad, sanciones por tiempo de espera y competencia desleal. Con base en estas y otras presuntas infracciones del Código Laboral, la Demandante también solicita sanciones bajo la PAGA. Los Demandados niegan todas las alegaciones de la Demandante y niegan haber infringido ley alguna. El Tribunal no se ha pronunciado sobre el fondo de las reclamaciones de la Demandante. El Tribunal solo ha aprobado preliminarmente este acuerdo de demanda colectiva. El Tribunal decidirá si otorga la aprobación final a este acuerdo en la Audiencia de Aprobación Final.

Resumen de los Términos del Acuerdo

La Demandante y los Demandados han acordado resolver este caso en nombre de ellos mismos y de los Miembros de la Clase y los Empleados Agraviados por un Monto Bruto del Acuerdo de \$135,000.00, a menos que se incremente de conformidad con el Acuerdo de Conciliación. El Monto Bruto del Acuerdo incluye: (1) Costos Administrativos de hasta \$3,990.00; (2) un pago de incentivo por servicios de hasta \$10,000.00 para la Demandante (Marcella Martínez de Baeza) por su tiempo y esfuerzo en la tramitación de este caso, y a cambio de una liberación más amplia de reclamaciones contra los Demandados; (3) hasta el 35% del Monto Bruto del Acuerdo para honorarios de abogados de \$47,250 y montos de gastos razonables que no excederán los \$15,000; y (4) un pago asignado a sanciones PAGA por un monto de hasta \$10,000.00 del Monto Bruto del Acuerdo. De conformidad con el acuerdo sobre las reclamaciones PAGA, el setenta y cinco por ciento (75 %) del monto asignado a PAGA, es decir, \$7,500.00, se pagará a la LWDA y el veinticinco por ciento (25 %), es decir, \$2,500.00, se distribuirá entre los Empleados Agraviados. Después de deducir estas sumas, quedará disponible un total aproximado de no menos de \$52,342.96 para su distribución entre los Miembros de la Clase y los Empleados Agraviados ("Monto Neto del Acuerdo").

El Demandado declara que hay 1,144 períodos de pago trabajados por los 39 Miembros de la Clase y los Empleados Agraviados durante el Período de Clase y PAGA (hasta el 12 de enero de 2026). El Valor del Período de Pago se calcula dividiendo el Monto Bruto del Acuerdo originalmente acordado (\$135,000.00) entre 1,144, lo que equivale a un Valor del Período de Pago de \$118.00. Si el número de períodos de pago supera los 1,079 en más del 10%, el Valor del Monto Bruto (es decir, 1,187 o más) aumentará proporcionalmente por cada período de pago adicional, es decir, el Valor del Período de Pago es de \$118.00.

Distribución a los Miembros de la Clase

Los Miembros de la Clase que no se excluyan recibirán un pago *proporcional* del Monto Neto del Acuerdo basado en el número de semanas trabajadas por los Miembros de la Clase en puestos no exentos y pagados por hora para los Demandados en California durante el Período de la Clase ("Períodos de Pago Elegibles"). Específicamente, los pagos de los Miembros de la Clase se calcularán dividiendo el número de Períodos de Pago Elegibles atribuidas al Miembro de la Clase entre todas los Períodos de Pago Elegibles atribuidos a los miembros del Acuerdo de Demanda Colectiva, multiplicado por el Monto Neto del Acuerdo. Dicho de otro modo, la fórmula para un Miembro de la Clase es: (Períodos de Pago Elegibles Individuales÷ Total de períodos de pago elegibles de los miembros de la clase) x Monto Neto del Acuerdo. Además, los Miembros de la Clase que trabajaron durante el Período PAGA (*es decir*, los Empleados Agraviados) recibirán una participación *proporcional* de los \$2,500.00 asignados como sanciones PAGA, independientemente de si optan por no participar, en función del número de períodos de pago PAGA trabajados por cada Empleado Agraviado durante el Período PAGA.

Los registros de los Demandados indican que usted trabajó << Class Pay Periods>> Períodos de Pago como empleado no exento, pagado por hora, en California durante el Período de la Clase y << PAGA Pay Periods>> períodos de pago PAGA durante el Período PAGA. Con base en estos registros, su pago estimado como Miembro de la Clase sería de << Est. Class PMT>> y como Empleado Agraviado sería de << Est. PAGA PMT>>. Si cree que esta información es incorrecta y desea impugnarla, debe enviar una impugnación por correo al Administrador del Acuerdo a más tardar el 29 de octubre de 2026. Incluya cualquier documentación que tenga que, según usted, respalde su impugnación.

Declaración de impuestos

El 100% de los pagos para el acuerdo de las sanciones PAGA a los Empleados Agraviados se asignará como sanciones que se informarán en el Formulario 1099 del IRS. El 20 % de cada Pago del Acuerdo a los Miembros de la Clase que opten por no participar se asignará como salario y se informará en un Formulario W-2 del IRS, y el 80 % se asignará como sanciones e intereses que se informarán en el Formulario 1099 del IRS. Este aviso no pretende proporcionar asesoramiento legal o fiscal sobre su Participación en el Acuerdo.

Su cheque será válido durante 180 días desde su emisión. Después de 180 días, los cheques no cobrados se cancelarán y los fondos asociados se transmitirán a la Oficina del Contralor de California, Fondo de Propiedad No Reclamada.

Sus opciones bajo la Opción del Acuerdo

Opción 1 – No haga nada y reciba su pago

Si no se excluye, tiene derecho automáticamente a su Pago Individual del Acuerdo (*es decir*, su participación en el Monto Neto del Acuerdo) porque es un Miembro de la Clase. Si no impugna el cálculo de su participación en el acuerdo y no opta por no participar en él, estará sujeto a la liberación completa y recibirá su Pago Individual de Acuerdo, así como su Pago Individual PAGA si también es un Empleado Agraviado.

En otras palabras, si es un Miembro de la Clase, no necesita hacer nada para recibir el/los pago(s) del acuerdo anteriormente establecidos.

Los Miembros de la Clase que no presenten una opción de exclusión válida y oportuna (de conformidad con la Opción 2 a continuación), se considerará que han liberado, resuelto, transigido, renunciado y exonerado de forma completa, definitiva y para siempre a las Partes Liberadas

de todas las "Reclamaciones Liberadas" que puedan tener o hayan tenido tras la aprobación final de este Acuerdo y el pago por parte de la Compañía al Administrador del Acuerdo.

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

Liberación por parte de los Miembros Participantes de la Clase: Durante el Período de la Clase, todos los Miembros Participantes de Clase, en nombre propio y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, pasados y presentes, liberan a las Partes Liberadas de (i) todas las reclamaciones que se alegaron, o que razonablemente podrían haberse alegado, con base en los hechos expuestos en la Demanda vigente, incluyendo: significa todas las reclamaciones que fueron, o razonablemente podrían haber sido, alegadas con base en los hechos contenidos en la Demanda vigente, incluidas todas las reclamaciones por (1) falta de pago de horas extras; (2) falta de pago del salario mínimo; (3) falta de pago de salarios por horas extra; (4) falta de provisión de periodos de comida conformes o compensación en su lugar; (5) falta de provisión de periodos de descanso conformes o compensación en su lugar; (6) todas las reclamaciones por el impago de todos los salarios al momento de la terminación laboral y sanciones por tiempo de espera; (7) falta de provisión de declaraciones salariales detalladas y precisas; (8) falta de indemnización; (9) todas las reclamaciones por no proporcionar el pago por enfermedad; (10) todas las reclamaciones por el impago de las primas por turnos divididos; (11) todas las reclamaciones alegadas a través de la sección 17200 y siguientes del Código de Negocios y Profesiones de California que surja de las infracciones del Código Laboral a las que se hace referencia en la Demanda vigente; y (12) todas las reclamaciones por infracciones de las siguientes secciones del Código Laboral: 200, 201, 202, 203, 204, 210, 216, 218, 218.5, 218.6, 221, 223, 225.2, 225.6, 226, 226.3, 226.7, 227.3, 246 y siguientes, 247.5, 404, 432, 510, 511, 512, 551, 552, 558, 558.1, 1102.5, 1174, 1174.5, 1182.12, 1194-1197, 1197.1, 1197.5, 1198, 1198.5, 1199, 2698, 2699, 2802, 2810.5 y el Código de Reglamentos de California, Título 8, sección 11050.

Liberación por parte de los Empleados Agravados: Durante la vigencia del Período PAGA, se considera que todos los Empleados Agravados liberan, en nombre propio y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, pasados y actuales, a las Partes Liberadas de todas las reclamaciones por sanciones civiles y cualquier otro alivio disponible de conformidad con PAGA, que fueron, o razonablemente pudieron haber sido, alegados con base en los hechos contenidos en la Carta de Notificación de la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de la Demandante Marcela Martínez De Baeza y la Demanda vigente, incluyendo todas las reclamaciones por sanciones PAGA de conformidad con las secciones 210, 226.3, 558, 558.1, 1174.5, 1194.2, 1197.1, 2699 y 2699.3 del Código Laboral en conjunto con las infracciones a las secciones 200, 201, 202, 203, 204, 210, 216, 218, 218.5, 218.6, 221, 223, 225.2, 226, 226.3, 226.7, 227.3, 246 y sig., 247.4, 404, 432, 510, 511, 512, 551, 552, 1102.5, 1174, 1174.5, 1182.12, 1194-1197, 1197.5, 1198, 1198.5, 1199, 2802, 2810.5, 2698 y el Código de Reglamentos de California, Título 8, sección 11050

"Partes Liberadas" significa los Demandados y cada una de sus empresas matrices, subsidiarias y corporaciones y entidades afiliadas, tanto pasadas como presentes, y todos sus propietarios, accionistas, miembros, agentes, inversionistas, banqueros de inversión, contadores, aseguradoras, reaseguradoras, abogados, funcionarios, directores, empleados, gerentes, socios, fideicomisarios, subrogados, albaceas, administradores, planes de beneficios para empleados, predecesores, sucesores y cesionarios, y todos los cónyuges, hijos y familiares de las personas antes mencionadas.

Opción 2 – Exclusión del Acuerdo

Si no desea recibir su Pago Individual del Acuerdo ni liberar las Reclamaciones Liberadas de Clase, puede excluirse presentando una solicitud por escrito para ser excluido de la Clase. Su solicitud por escrito debe comunicar de manera razonable que desea ser excluido del Acuerdo [de Demanda Colectiva] e incluir su nombre, dirección y correo electrónico o número de teléfono. Firme, feche y envíe su solicitud de exclusión por fax, por correo electrónico o por correo postal a la dirección que figura a continuación.

Apex Class Action, LLC
PO Box 54668,
Irvine, California 92619
Fax Number: (949) 878-3536
support@apexclassaction.com

Su solicitud de exclusión debe enviarse por correo al Administrador a más tardar el 29 de octubre de 2026.

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

Opción 3- Presentar una objeción al Acuerdo

Si desea objetar el Acuerdo, puede presentar una objeción por escrito, por fax, por correo electrónico o por correo postal, indicando los motivos de su objeción. Su objeción por escrito debe incluir su nombre, dirección, firma, una declaración de si planea comparecer a la Audiencia de Aprobación Final y una declaración de los motivos por los que cree que el Tribunal no debería aprobar el Acuerdo. Su objeción por escrito debe enviarse por correo al Administrador a más tardar el 29 de octubre de 2026. Tenga en cuenta que no puede objetar al Acuerdo y, al mismo tiempo, excluirse del mismo. Si se excluye, su objeción será desestimada. Si el Tribunal desestima su objeción, quedará sujeto al Acuerdo y recibirá su Participación en el Acuerdo.

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

Audiencia de Aprobación Final

Si lo desea, puede comparecer en la Audiencia de Aprobación Final programada para el 11 de diciembre de 2026, a las 10:00 a. m., en el Departamento 53 del Palacio de Justicia Stanley Mosk del Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles, ubicado en 111 North Hill Street, Los Ángeles, California 90012, y objetar oralmente al Acuerdo, discutir sus objeciones por escrito con el Tribunal y las Partes, o hacer comentarios sobre el Acuerdo por su cuenta. Puede asistir a esta audiencia por audio o por video en <https://my.lacourt.org/laccwelcome>. También puede contratar a un abogado para que lo represente en la Audiencia por su cuenta.

Información Adicional

Este Aviso de Acuerdo de Demanda Colectiva es solo un resumen de este caso y del Acuerdo. Para obtener una declaración más detallada de los asuntos involucrados en este caso y en el Acuerdo, puede llamar al Administrador del Acuerdo al 1-800-355-0700 o a los Abogados de la Clase, cuya información aparece a continuación:

BOYAMIAN LAW, INC.

Michael H. Boyamian,
Núm. del Colegio de Abogados de California 256107
550 N. Brand Blvd., Suite 1500
Glendale, California 91203
Teléfono: (818) 547-5300
Fax: (818) 547-5678
Correo electrónico: michael@boyamianlaw.com.

También puede visitar el sitio web del Administrador del Acuerdo en www.apexclassaction.com/eliinc para acceder a los documentos importantes de este caso, incluidos el Acuerdo de Conciliación, la Orden de Aprobación Preliminar y la de Aprobación Final, y la Sentencia Final.



También puede consultar los alegatos, el Acuerdo de Conciliación y otros documentos presentados en este caso, que puede revisar en el Departamento 53 del Palacio de Justicia Stanley Mosk del Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles, ubicado en 111 North Hill Street, Los Ángeles, California 90012 durante el horario habitual de cada día judicial. También puede obtener estos documentos a través del sitio web del Tribunal en <https://www.lacourt.org/casesummary/ui/>.

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

**POR FAVOR, NO SE COMUNIQUE CON EL SECRETARIO DEL TRIBUNAL, NI EL JUEZ,
LOS DEMANDADOS NI SUS ABOGADOS PARA REALIZAR CONSULTAS.**