

Jose Asencion Santana v. Studebaker Healthcare Center, LLC
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»

«D

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

*J Asencion Santana v. Studebaker Healthcare Center, LLC
Los Angeles County Superior Court, Case No. 24STCV12865*

*The Superior Court for the State of California authorized this Notice. Read it carefully!
It is 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 Defendants *Studebaker Healthcare Center, LLC* (“Defendant”) for alleged wage and hour violations. The Action was filed by Defendant’s former employee, Plaintiff J Asencion Santana (“Plaintiff”) and seeks payment of back wages, penalties, and expense reimbursements for a class of non-exempt/hourly employees (“Class Members”) who worked for Defendant in California during the Class Period (February 1, 2023 to February 24, 2026) and (2) penalties under the California Private Attorney General Act (“PAGA”) for all non-exempt/hourly employees who worked for Defendant sometime during the PAGA Period (February 1, 2023 to February 24, 2026) (“Aggrieved Employees”).

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

Based on Defendant’s records, and the Parties’ current assumptions, **your Individual Class Payment is estimated to be \$«Est_Class_PMT» (less legally required withholdings and deductions) 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 Defendant’s records you are not eligible for an Individual PAGA Payment under the Settlement because you did not work for Defendant in California as a non-exempt employee during the PAGA Period.)

The above estimates are based on Defendant’s records showing that **you worked «Class_Workweeks» workweeks as a non-exempt employee** during the Class Period and **you worked «PAGA_Pay_Periods» pay periods as a non-exempt employee** during the PAGA Period. If you believe that you worked more workweeks or pay periods during the respective periods, you can submit a challenge by the deadline date. See Section 4 of this Notice for more information.

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

If you worked for Defendant during the Class Period and/or the PAGA Period as an hourly/non-exempt employee, 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 certain wage and hour claims against Defendant.
- (2) **Opt-Out of the Class Settlement.** You can exclude yourself from the Class Settlement (opt-out) by submitting a 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 certain wage and hour claims against Defendant, and, if you are an Aggrieved Employee, you would remain eligible for an Individual PAGA Payment. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement.

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

SUMMARY OF YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT

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 claims against Defendant that are covered by this Settlement ("Released Class Claims").
You Can Opt-out of the Class Settlement but not the PAGA Settlement The Opt-out Deadline is November 23, 2026	If you do not 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 for more information. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement. Defendant must pay Individual PAGA Payments to all Aggrieved Employees and the Aggrieved Employees must give up their rights to pursue penalties under PAGA based on the alleged violations at issue in this Action.
Participating Class Members Can Object to the Class Settlement but not the PAGA Settlement Written Objections Must be Submitted by November 23, 2026	All Class Members who do not opt-out of the Class Settlement ("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 for their attorneys' fees and costs and how much will be paid to the Plaintiffs 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 Plaintiffs for serving as a Class Representative reduces the overall amount paid to Participating Class Members. You can object to the amounts requested by Class Counsel or by Plaintiffs if you think they are unreasonable. See Section 7 of this Notice for more information.
You Can Participate in the February 3, 2027, Final Approval Hearing	The Court's Final Approval Hearing is scheduled to take place on February 3, 2027. You do not have to attend but you do have the right to appear (or hire an attorney to appear on your behalf at your own cost), in person, by telephone, or by using the Court's virtual appearance platform. Participating Class Members can verbally object to the Settlement at the Final Approval Hearing. See Section 8 of this Notice for more information.
You Can Challenge the Calculation of Your Class Period Workweeks/PAGA Pay Periods Written Challenges Must be Submitted by November 23, 2026	The amount of your Individual Class Payment and Individual PAGA Payment (if any) depends on how many workweeks you worked at least one day as a non-exempt employee during the Class Period (Class Period Workweeks) and how many pay periods you worked at least one day as a non-exempt employee during the PAGA Period (PAGA Pay Periods), respectively. The number of Class Period Workweeks and number of PAGA Pay Periods you worked according to Defendant's records is stated on the first page of this Notice. If you disagree with either of these numbers, you must challenge it by November 23, 2026 . See Section 4 of this Notice for more information.

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiff is a former employee of Defendant. The Action alleges that Defendant did not comply with California labor laws by failing to pay all minimum wages and overtime wages, all wages due upon termination, and reimbursable business expenses, and by failing to provide meal periods, rest breaks, and accurate itemized wage statements in compliance with California law. Based on the same claims, Plaintiff has also asserted a claim for Unfair Business Practices (Bus. & Prof. Code §§ 17200 et seq.) and a claim for civil penalties under PAGA (Labor Code §§ 2698, et seq.). Plaintiff is represented by the following attorneys in the Action: The Sentinel Firm, APC ("Class Counsel.")

Defendant strongly denies all of Plaintiff's allegations and asserts that it paid all minimum and overtime wages owed to its non-exempt employees, that it paid its former employees all wages owed at termination, that it provided its non-exempt employees with meal periods and rest breaks, and that it reimbursed its employees for all reimbursable business expenses in compliance with California law.

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

In order to avoid continuing the expensive and time-consuming process of litigation, Plaintiff and Defendant hired an experienced, neutral mediator, Abe Melamed, Esq., in an effort to negotiate a resolution to the Action. Plaintiff and Defendant were able to reach a voluntary agreement to end this Action (referred to as a Settlement) with the assistance of the mediator and have entered into a lengthy written settlement agreement ("Agreement"). This proposed Settlement, and the terms of the Agreement, are subject to the Court's Final Approval. Both sides agree the proposed Settlement is a compromise of disputed claims and have jointly requested the Court to grant its Final Approval. By agreeing to settle, Defendant does not admit any violations or concede the merit of any claims. The Court also has not made any determination whether Defendant has violated any laws as Plaintiff alleges.

Plaintiff and Class Counsel 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) Settlement is in the best interests of the Class Members and the 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 ("Final Approval Hearing").

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

1. Defendant Will Pay \$340,725.00 as the Gross Settlement Amount (Gross Settlement). Defendant has agreed to deposit the Gross Settlement into an account controlled by the Administrator of the Settlement. The Administrator will use the Gross Settlement to pay the Individual Class Payments, Individual PAGA Payments, Class Representative Service Payment, Class Counsel's attorney's fees and

expenses, the Administrator's expenses, and penalties to be paid to the California LWDA. Assuming the Court grants Final Approval, Defendant will fund the Gross Settlement by the later of forty-five (45) days after final court approval, or February 24, 2027. 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. At the Final Approval Hearing, Plaintiff and/or Class Counsel will ask the Court to approve the following deductions from the Gross Settlement, the amounts of which will be decided by the Court at the Final Approval Hearing:
 - A. Up to \$113,575.00 (one-third of the Gross Settlement) to Class Counsel for their attorneys' fees and up to \$25,000.00 for their litigation expenses. To date, Class Counsel has worked and incurred expenses on the Action without any payment.
 - B. Up to \$10,000.00 as a Class Representative Service Payment to Plaintiff for filing the Action, working with Class Counsel, and representing the Class. A Class Representative Service Payment will be the only monies Plaintiff will receive for representing the Class in this Action other than their Individual Class Payments and Individual PAGA Payments.
 - C. Up to \$8,990.00 to the Administrator for its expenses for administering the Settlement.
 - D. \$40,000.00 for PAGA Penalties, allocated 75% to the LWDA PAGA Payment (\$30,000.00) and 25% (\$10,000.00) in Individual PAGA Payments to the Aggrieved Employees based on their PAGA Pay Periods.

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

3. Net Settlement Distributed to Class Members. After making the above deductions in amounts approved by the Court, the Administrator will distribute the rest of the Gross Settlement (the "Net Settlement") by making Individual Class Payments to Participating Class Members based on their Class Period Workweeks.
4. Taxes Owed on Payments to Class Members. Plaintiffs and Defendant are asking the Court to approve an allocation of 20% of each Individual Class Payment to taxable wages ("Wage Portion") and the remaining 80% to interest and penalties ("Non-Wage Portion"). The Wage Portion is subject to withholdings and will be reported on IRS W-2 Forms. Defendant will separately pay employer-side 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 Plaintiffs and Defendant have agreed to these allocations, neither side is giving you any advice on whether your Individual Class Payments and/or Individual PAGA Payments are taxable or how much you might owe in taxes. You will assume full responsibility and liability for paying all taxes (including penalties and interest on back taxes) on any Individual Class Payments and/or Individual PAGA Payments received from the proposed Settlement. Defendant is not responsible or liable for any taxes that may be owed on your Individual Class Payments and/or Individual PAGA Payments. You should consult a tax advisor if you have any questions about the tax consequences of the proposed Settlement.

5. Need to Promptly Cash Payment Checks. The front of every check issued for Individual Class Payments and Individual PAGA Payments will show the date when the check expires (the void date). If you do not cash it by the void date, your check will be automatically cancelled, and the monies will be transmitted to the California Controller's Unclaimed Property Fund in your name. You will need to consult the rules of that Fund to retrieve your money if it is transmitted to the Fund.
6. Requests for Exclusion from the Class Settlement (Opt-Outs). You will be treated as a Participating Class Member, participating fully in the Class Settlement, unless you notify the Administrator in writing, not later than November 23, 2026, that you wish to opt-out. The easiest way to notify the Administrator is to send a written and signed Request for Exclusion by November 23, 2026 ("Response Deadline"). The Request for Exclusion should be a signed letter from you as a Class Member setting forth your name, present address, telephone number, and a simple statement that you are choosing to be excluded from the Settlement. Excluded Class Members (i.e., Non-Participating Class Members) will not receive Individual Class Payments, but will preserve their rights to personally pursue wage and hour claims against Defendant.

You cannot opt-out of the PAGA portion of the Settlement. Class Members who exclude themselves from the Class Settlement (Non-Participating Class Members) remain eligible for Individual PAGA Payments and will be deemed to have given up their right to assert PAGA claims against Defendant based on the PAGA Period facts alleged in the Action.

7. The Proposed Settlement Will be Void if the Court Denies Final Approval. It is possible the Court will decline to grant Final Approval of the Settlement or decline to enter a Judgment. It is also possible the Court will enter a Judgment that is reversed on appeal. Plaintiffs and Defendant have agreed that, in either case, the Settlement will be void. If the Settlement is void, then Defendant will not pay any money and Class Members will not release any claims against Defendant.
8. Administrator. The Court has appointed a neutral company, Apex Class Action, LLC (the "Administrator") to send this Notice, calculate and make payments, and process Class Members' Requests for Exclusion. The Administrator will also decide Class Member challenges over Class Period Workweeks and/or PAGA Pay Periods, mail and re-mail settlement checks and tax forms, and perform other tasks necessary to administer the Settlement. The Administrator's contact information is contained in Section 9 of this Notice (further below).
9. Participating Class Members' Release. After the Effective Date of the Agreement and Defendant has paid the Gross Settlement, Participating Class Members will be legally barred from asserting any of the claims released under the Settlement. This means that unless you opted out by validly excluding yourself from the Class Settlement, you cannot sue, continue to sue, or be part of another lawsuit

against Defendant or related entities for wages based on the Class Period facts and PAGA penalties based on PAGA Period facts, as alleged in the Action and resolved by this Settlement.

The Participating Class Members will be bound by the following release:

“All Participating Class Members, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, release the Released Parties from (i) all claims that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the facts stated in the Operative Complaint (as well as facts ascertained in the course of the Action and alleged at mediation), which arose during the Class Period, including, but not limited to, any and all claims involving any (a) failure to pay minimum wages; (b) failure to pay overtime wages; (c) failure to provide meal periods or pay meal premiums at the appropriate rate of pay; (d) failure to authorize and permit rest periods or pay rest premiums at the appropriate rate of pay; (e) failure to provide accurate itemized wage statements; (f) failure to timely pay wages including wages due upon termination; (g) failure to maintain accurate records; (h) failure to pay reimbursable expenses; (i) making unlawful deductions; (j) failure to produce requested employment records; (k) failure to incorporate all remuneration and correctly calculate the rates of pay for overtime, meal break premiums, rest break premiums, and sick leave; and (l) violation of Business & Professions Code § 17200, et. seq. 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 outside the Class Period.”

Aggrieved Employees' PAGA Release. After the Effective Date of the Agreement and Defendant has paid the Gross Settlement, Aggrieved Employees will be barred from asserting PAGA claims against Defendant through Plaintiff's release, as agents and proxies of the LWDA, for claims for civil penalties, whether or not Aggrieved Employees exclude themselves from the Settlement. This means that all Aggrieved Employees, including those who are Participating Class Members and those who opt-out of the Settlement, cannot sue, continue to sue, or be considered an Aggrieved Employee in any other PAGA claim against Defendant or its related entities based on the PAGA Period facts alleged in the Action and resolved by this Settlement.

The release of civil penalties under PAGA is as follows:

“Upon approval by the Court and upon funding of the Gross Settlement Amount, Plaintiff, as agent and proxy of the LWDA, will release the Released Parties from any and all claims for civil penalties under the California Labor Code Private Attorneys General Act of 2004 (“PAGA”), Labor Code section 2698, et seq., against the Released Parties for work performed by any Aggrieved Employee during the PAGA Period and based on or arising out of the alleged violations of the Labor Code sections alleged in Plaintiff's letter to the LWDA and the Action.”

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 Class Period Workweeks worked by all Participating Class Members, and (b) multiplying the result by the number of Class Period Workweeks worked by each individual Participating Class Member.
2. Individual PAGA Payments. The Administrator will calculate Individual PAGA Payments by (a) dividing \$10,000.00 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. Class Period Workweek/PAGA Pay Period Challenges. The number of Class Period Workweeks you worked during the Class Period and the number of PAGA Pay Periods you worked during the PAGA Period, as recorded in Defendant's records, are stated on the first page of this Notice. If you believe that these numbers are incorrect, you have until November 23, 2026 to challenge the number of Class Period Workweeks and/or PAGA Pay Periods credited to you. You can submit your challenge by signing and sending a letter to the Administrator via mail, email or fax. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

You need to support your challenge by sending copies of pay stubs or other records. The Administrator will accept Defendant's calculation of Class Period Workweeks and/or PAGA Pay Periods based on Defendant's records as accurate unless you send copies of records containing contrary information. You should send copies rather than originals because the documents will not be returned to you. The Administrator will resolve Class Period Workweeks and/or PAGA Pay Periods challenges based on your submission and on input from Class Counsel (who will advocate on behalf of Participating Class Members) and Defendant's Counsel. The Administrator's decision is final. You cannot appeal or otherwise challenge its final decision.

5. HOW WILL I GET PAID?

The Administrator will send, by U.S. mail, an Individual Class Payment check to every Participating Class Member (i.e., every Class Member who does not opt out of the Settlement). The Administrator will also send, by U.S. mail, an Individual PAGA Payment to every Aggrieved Employee, whether or not they are also a Participating Class Member. The Administrator may send one check combining the Individual Class Payment and Individual PAGA Payment for those individuals who are eligible to receive both payments.

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?

The Administrator will exclude you based on written request to be excluded from the Settlement. Be sure to personally sign your request, to identify the Action as *J Asencion Santana v. Studebaker Healthcare Center, LLC, Los Angeles County Superior Court, Case No. 24STCV12865*, and to include your identifying information (full name, address, telephone number, approximate dates of employment with Defendant, 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 November 23, 2026, or it will be invalid.** Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

7. HOW DO I OBJECT TO THE SETTLEMENT?

Only Participating Class Members have the right to object to the Settlement. Before deciding whether to object, you may wish to see what Plaintiffs and Defendant are asking the Court to approve. At least 16 court days before the February 3, 2027 Final Approval Hearing, Class Counsel and/or Plaintiffs will file in Court a Motion for Final Approval requesting the Court to approve the Settlement, including the amounts requested for Class Counsel's attorneys' fees and costs and the 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 at www.apexclassaction.com/studebakerhealthcarecenterllc or the Court's website <https://www.lacourt.ca.gov/pages/lp/access-a-case>.

A Participating Class Member who disagrees with any aspect of the Agreement (other than the PAGA portion of the Agreement) may wish to object, for example, that the proposed Settlement is unfair, or may wish to object to the amounts requested by Class Counsel or Plaintiffs. **The deadline for sending written objections to the Administrator is November 23, 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 and include your name, current address, telephone number, and approximate dates of employment for Defendant and sign the objection. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

Alternatively, a Participating Class Member can object (or personally retain a lawyer at your own cost to object) 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 do not have to, attend the Final Approval Hearing on February 3, 2027 at 9:00 a.m. in Department 17, Courtroom 4C of the Los Angeles County Superior Court, located at 312 N Spring Street, Los Angeles, California 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, Plaintiff, and the Administrator. The Court will invite comment from objectors, Class Counsel and Defense Counsel before making its decision. You can attend (or hire a lawyer to attend) either personally or virtually via a remote appearance, which may be arranged by visiting <https://www.lacourt.ca.gov/pages/lp/lacc-welcome>. Check the Court's website for the most current information and for the Court's procedures for arranging to make an appearance remotely.



It is possible the Court will reschedule the Final Approval Hearing. You should check the Administrator's website at www.apexclassaction.com/studebakerhealthcarecenterllc beforehand or contact Class Counsel to verify the date and time of the Final Approval Hearing.

9. HOW CAN I GET MORE INFORMATION?

The Agreement sets forth everything Defendant and 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 the Settlement Administrator's website at www.apexclassaction.com/studebakerhealthcarecenterllc. You can also telephone or send an email to Class Counsel or the Administrator using the contact information listed below. You can also make an appointment to personally review court documents in the Clerk's Office at 312 North Spring Street, Los Angeles or by calling (213) 310-7000.

<u>Class Counsel:</u> Seung Yang seung.yang@thesentinel-firm.com Tiffany Hyun tiffany.hyun@thesentinel-firm.com Jeffrey Jackson jeffrey.jackson@thesentinel-firm.com THE SENTINEL FIRM, APC 707 Wilshire Blvd, Suite 4700 Los Angeles, CA 90017 Telephone: (213) 985-1150 Facsimile: (213) 985-2155	<u>Settlement Administrator:</u> Apex Class Action, LLC Email Address: support@apexclassaction.com Mailing Address: PO Box 54668 Irvine, CA 92619 Telephone: 1-800-355-0700
--	---

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

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.

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 APROBADO POR EL TRIBUNAL DE ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA Y FECHA DE AUDIENCIA PARA LA APROBACIÓN FINAL

J Asencion Santana v. Studebaker Healthcare Center, LLC
Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles, Caso No. 24STCV12865

El Tribunal Superior del Estado de California autorizó este Aviso. ¡Léalo atentamente!

No es correo basura, spam, publicidad ni una solicitud de representación de un abogado. Usted no está siendo demandado.

Usted podría ser elegible para recibir dinero de una demanda colectiva de empleados (“Demanda”) contra los Demandados *Studebaker Healthcare Center, LLC* (“Demandado”) por presuntas violaciones salariales y horarias. La Demanda fue presentada por el expleado del Demandado, el Demandante J. Asencion Santana (“Demandante”) y solicita el pago de salarios atrasados, sanciones y reembolsos de gastos para una clase de empleados no exentos/por hora (“Miembros de la Clase”) que trabajaron para el Demandado en California durante el Período de la Clase (del 1 de febrero de 2023 al 24 de febrero de 2026) y (2) sanciones bajo la Ley General de Abogados Privados de California (“PAGA”) para todos los empleados no exentos/por hora que trabajaron para el Demandado en algún momento durante el Período PAGA (del 1 de febrero de 2023 al 24 de febrero de 2026) (“Empleados Agraviados”).

El Acuerdo propuesto consta de dos partes principales: (1) un Acuerdo de Demanda Colectiva en el que el Demandado ha acordado financiar los Pagos Individuales de la Clase, y (2) un Acuerdo PAGA en el que el Demandado ha acordado financiar los Pagos Individuales PAGA y las sanciones a la Agencia de Desarrollo y Fuerza Laboral de California (“LWDA”).

Con base en los registros del Demandado y las suposiciones actuales de las Partes, **su Pago Individual de la Clase se estima en \$«Est_Class_PMT» (menos las retenciones y deducciones legalmente requeridas) y su Pago Individual PAGA se estima en \$«Est_PAGA_PMT»**. El monto real que usted podría recibir probablemente será diferente y dependerá de varios factores. (Si no se indica ningún monto para su Pago Individual PAGA, entonces, según los registros del Demandado, usted no es elegible para dicho pago bajo el Acuerdo porque no trabajó para el Demandado en California como empleado no exento durante el Período PAGA).

Las estimaciones anteriores se basan en los registros del Demandado que muestran que **usted trabajó «Class_Workweeks» semanas laborales como empleado no exento** durante el Período de la Clase y **«PAGA_Pay_Periods» períodos de pago como empleado no exento** durante el Período PAGA. Si considera que trabajó más semanas laborales o períodos de pago de los correspondientes, puede presentar una impugnación antes de la fecha límite. Consulte la Sección 4 de este Aviso para obtener más información.

El Tribunal ya ha aprobado preliminarmente el Acuerdo propuesto y ha aprobado este Aviso. El Tribunal aún no ha decidido si otorgará la aprobación final del Acuerdo propuesto. Sus derechos legales se ven afectados tanto si actúa como si no lo hace. Lea este Aviso detenidamente. Se considerará que lo ha leído y comprendido detenidamente. En la Audiencia de Aprobación Final, el Tribunal decidirá si aprueba finalmente el Acuerdo y decidirá cuánto del Acuerdo se pagará a los Demandantes como Representantes de la Clase y a los abogados de los Demandantes (“Abogados de la Clase”) por sus honorarios y costos. El Tribunal también decidirá si dictará una sentencia que obligue al Demandado a realizar pagos en virtud del Acuerdo y a los Miembros de la Clase y a los Empleados Agraviados a renunciar a sus derechos para presentar ciertas reclamaciones contra el Demandado.

Si trabajó para el Demandado durante el Período de la Clase y/o el Período PAGA como empleado por hora/no exento, tiene dos opciones básicas en virtud del Acuerdo:

- (1) **No hacer nada.** No es necesario que haga nada para participar en el Acuerdo propuesto y ser elegible para un Pago Individual de la Clase o para un Pago Individual PAGA. Sin embargo, como Miembro Participante de la Clase, renunciará a su derecho a presentar ciertas reclamaciones salariales y de horas contra el Demandado.
- (2) **Exclusión del Acuerdo de Demanda Colectiva.** Puede excluirse del Acuerdo de Demanda Colectiva (exclusión voluntaria) presentando una Solicitud de Exclusión o notificando al Administrador por escrito. Si decide por no participar en el Acuerdo, no recibirá un Pago Individual de la Clase. Sin embargo, conservará su derecho a presentar personalmente ciertas reclamaciones salariales y de horas contra el Demandado y, si es un Empleado Agraviado, seguirá siendo elegible para un Pago Individual PAGA. No puede no participar en la parte PAGA del Acuerdo propuesto.

El Demandado no tomará represalias contra usted por ninguna acción que tome con respecto al Acuerdo propuesto.

RESUMEN DE SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO

No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo	Si no hace nada, será un Miembro Participante de la Clase, elegible para un Pago Individual de la Clase y para un Pago Individual PAGA (si corresponde). A cambio, renunciará a su derecho a presentar las reclamaciones contra el Demandado que están cubiertas por este Acuerdo (“Reclamaciones Liberadas de la Clase”).
Puede elegir no participar en el Acuerdo de Demanda Colectiva, pero no en el Acuerdo PAGA La fecha límite para optar por no participar es el 23 de noviembre de 2026	Si no desea participar plenamente en el Acuerdo propuesto, puede optar por no participar en el Acuerdo de Demanda Colectiva enviando al Administrador una Solicitud de Exclusión por escrito. Una vez excluido, será un Miembro No Participante de la Clase y ya no tendrá derecho a un Pago Individual de la Clase. Los Miembros No Participantes de la Clase no pueden objetar a ninguna parte del Acuerdo propuesto. Véase la Sección 6 Consulte este Aviso para obtener más información. No puede no participar en la parte PAGA del Acuerdo propuesto. El Demandado debe efectuar los Pagos Individuales PAGA a todos los Empleados Agraviados y estos deben renunciar a su derecho a reclamar sanciones bajo PAGA con base en las presuntas infracciones en cuestión en esta Demanda.

Los Miembros Participantes de la Clase pueden objetar el Acuerdo de Demanda Colectiva, pero no al Acuerdo PAGA. Las objeciones por escrito deben presentarse antes del 23 de noviembre de 2026	Todos los Miembros de la Clase que permanezcan participando en el Acuerdo de Demanda Colectiva (“Miembros Participantes de la Clase”) pueden objetar a cualquier aspecto del Acuerdo propuesto. La decisión del Tribunal sobre si aprobar finalmente el Acuerdo incluirá la determinación de cuánto se pagará por los honorarios y costos de los Abogados de la Clase, y cuánto se pagará a los Demandantes que interpusieron la Demanda en nombre de la Clase. Usted no es personalmente responsable de ningún pago a los Abogados de la Clase ni a los Demandantes, pero cada dólar pagado a los Abogados de la Clase y a los Demandantes por servir como Representantes de la Clase reduce el monto total pagado a los Miembros Participantes de la Clase. Puede objetar los montos solicitados si los considera irrazonables. Véase la Sección 7.
Puede participar en la Audiencia de Aprobación Final del 3 de febrero de 2027	La Audiencia de Aprobación Final del Tribunal está programada para el 3 de febrero de 2027. No es necesario que asista, pero tiene derecho a comparecer (o contratar a un abogado para que comparezca en su nombre a su propio costo), en persona, por teléfono o mediante la plataforma de comparecencia virtual del Tribunal. Los Miembros Participantes de la Clase pueden objetar verbalmente al Acuerdo en esta Audiencia. Consulte la Sección 8 de este Aviso para obtener más información.
Puede impugnar el cálculo de sus semanas laborales del Período de la Clase/periodos de pago PAGA. Las impugnaciones por escrito deben presentarse antes del 23 de noviembre de 2026	El monto de su Pago Individual de la Clase y Pago Individual PAGA (si corresponde) depende de cuántas semanas laborales trabajó al menos un día como empleado no exento durante el Período de la Clase (Semanas Laborales del Período de la Clase) y cuántos periodos de pago trabajó al menos un día como empleado no exento durante el Período PAGA (Periodos de Pago PAGA), respectivamente. El número que trabajó según los registros del Demandado se indica en la primera página de este Aviso. Si no está de acuerdo con alguno de estos números, debe impugnarlo antes del 23 de noviembre de 2026. Véase la Sección 4 de este Aviso para obtener más información.

1. ¿DE QUÉ SE TRATA LA DEMANDA?

El Demandante es un ex empleado del Demandado. La Demanda alega que el Demandado incumplió las leyes laborales de California al no pagar todos los salarios mínimos y las horas extras, todos los salarios adeudados al momento de la terminación del contrato y los gastos comerciales reembolsables, así como al no proporcionar periodos de comida, descansos y declaraciones salariales detalladas y precisas, de conformidad con la ley de California. Con base en las mismas alegaciones, el Demandante también ha presentado una reclamación por prácticas comerciales desleales (Código de Negocios y Profesiones, secciones 17200 y siguientes) y una por sanciones civiles bajo PAGA (Código Laboral, secciones 2698 y siguientes). El Demandante está representado por los siguientes abogados en la Demanda: The Sentinel Firm, APC (“Abogados de la Clase”).

El Demandado niega categóricamente todas las alegaciones del Demandante y afirma que pagó todos los salarios mínimos y las horas extras adeudadas a sus empleados no exentos, que pagó a sus empleados todos los salarios adeudados al momento de la terminación, que proporcionó a sus empleados no exentos periodos de comida y descansos, y que reembolsó a sus empleados todos los gastos comerciales reembolsables de conformidad con la ley de California.

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

Para evitar continuar con el costoso y prolongado proceso de litigio, el Demandante y el Demandado contrataron a un mediador neutral y experimentado, al abogado Abe Melamed, con el fin de negociar una resolución de la Demanda. El Demandante y el Demandado llegaron a un acuerdo voluntario para poner fin a esta Demanda (denominado el “Acuerdo”) con la asistencia del mediador y han suscrito un extenso acuerdo de conciliación por escrito. Este Acuerdo propuesto y los términos del Acuerdo están sujetos a la aprobación final del Tribunal. Ambas partes coinciden en que el Acuerdo propuesto es una solución de compromiso a las reclamaciones en disputa y han solicitado conjuntamente al Tribunal su aprobación definitiva. Al aceptar el acuerdo, el Demandado no admite ninguna infracción ni reconoce la validez de ninguna reclamación. El Tribunal tampoco se ha pronunciado sobre si el Demandado ha infringido alguna ley, como alega el Demandante.

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

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

1. El Demandado pagará \$340,725.00 como Monto Bruto del Acuerdo (Acuerdo Bruto). El Demandado ha acordado depositar el Acuerdo bruto en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. El Administrador utilizará dicho monto para efectuar los Pagos Individuales de la Clase, los Pagos Individuales PAGA, el Pago por Servicio del Representante de la Clase, los honorarios y gastos de los Abogados de la Clase, los gastos del Administrador y las sanciones que se pagarán a la LWDA de California. Suponiendo que el Tribunal otorgue la Aprobación Final, el Demandado financiará el Acuerdo Bruto antes de la fecha que ocurra más tarde entre cuarenta y cinco (45) días después de la aprobación final del tribunal o el 24 de febrero de 2027. La Sentencia será definitiva en la fecha en que el Tribunal la emita, o en una fecha posterior si los Miembros Participantes de la Clase se oponen al Acuerdo propuesto o si se apela la Sentencia.
2. Deducciones aprobadas por el Tribunal del Acuerdo Bruto. En la audiencia de aprobación final, el Demandante y/o los Abogados de la Clase solicitarán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones del Acuerdo Bruto, cuyos montos serán decididos por el Tribunal en dicha audiencia:

- A. Hasta \$113,575.00 (un tercio del Acuerdo Bruto) para los Abogados de la Clase por sus honorarios y hasta \$25,000.00 por sus gastos de litigio. Hasta la fecha, han trabajado e incurrido en gastos en la Demanda sin recibir pago alguno.
- B. Hasta \$10,000.00 como Pago por Servicios de Representante de la Clase al Demandante por presentar la Demanda, trabajar con los Abogados de la Clase y representar a esta misma. Este Pago será el único que el Demandante recibirá por representar a la Clase en esta Demanda, aparte de su Pago Individual de la Clase y el Pago Individual PAGA.
- C. Hasta \$8,990.00 para el administrador, a cargo de los gastos de administración del Acuerdo.
- D. Se destinarán \$40,000.00 para las Sanciones PAGA, distribuidos de la siguiente manera: 75% para el Pago de la LWDA (\$30,000.00) y 25% (\$10,000.00) para efectuar los Pagos Individuales PAGA a los Empleados Agraviados, según sus períodos de pago PAGA.

Los Miembros Participantes de la Clase tienen derecho a objetar cualquiera de estas deducciones, excepto las Sanciones PAGA. El Tribunal considerará todas las objeciones.

- 3. Acuerdo Neto distribuido entre los Miembros de la Clase. Después de realizar las deducciones anteriores en los montos aprobados por el Tribunal, el Administrador distribuirá el resto del Acuerdo Bruto (el “Acuerdo Neto”) al efectuar los Pagos Individuales de la Clase a los Miembros Participantes de la Clase con base en sus Semanas laborales del Período de la Clase.
- 4. Impuestos adeudados sobre los pagos a los Miembros de la Clase. Los Demandantes y el Demandado solicitan al Tribunal que apruebe una asignación del 20 % de cada Pago Individual de la Clase a salarios imponibles (“Parte Salarial”) y el 80 % restante a intereses y sanciones (“Parte No Salarial”). La Parte Salarial está sujeta a retenciones y se informará en los Formularios W-2 del IRS. El Demandado pagará por separado los impuestos sobre la nómina del empleador que adeude sobre la Parte Salarial. Los Pagos Individuales PAGA se cuentan como sanciones en lugar de salarios para fines fiscales. El Administrador informará los Pagos Individuales PAGA y las Partes No Salariales de los Pagos Individuales de la Clase en los Formularios 1099 del IRS.

Aunque los Demandantes y el Demandado han acordado estas asignaciones, ninguna de las partes le está brindando asesoramiento sobre si sus Pagos Individuales de la Clase y/o Pagos Individuales PAGA son gravables ni cuánto podría adeudar en impuestos. Usted asumirá la responsabilidad total del pago de todos los impuestos (incluidas las sanciones e intereses sobre impuestos atrasados) sobre cualquier Pago Individual de la Clase y/o Pago Individual PAGA recibido del Acuerdo propuesto. El Demandado no es responsable de ningún impuesto que pueda adeudarse sobre sus Pagos Individuales de la Clase y/o Pagos Individuales PAGA. Debe consultar a un asesor fiscal si tiene alguna pregunta sobre las consecuencias fiscales del Acuerdo propuesto.

- 5. Cobrar los cheques de pago con prontitud. El anverso de cada cheque emitido para Pagos Individuales de la Clase y Pagos Individuales PAGA mostrará la fecha de vencimiento del cheque. Si no lo cobra antes de dicha fecha, su cheque se cancelará automáticamente y el dinero se transferirá al Fondo de Propiedad No Reclamada del Contralor de California a su nombre. Deberá consultar las normas de dicho Fondo para recuperar su dinero si este ha sido transferido a dicho Fondo.
- 6. Solicitudes de Exclusión del Acuerdo de Demanda Colectiva. Se le considerará Miembro Participante de la Clase, participando plenamente en el Acuerdo de Demanda Colectiva, a menos que notifique al Administrador por escrito, a más tardar el 23 de noviembre de 2026, su deseo de excluirse de forma voluntaria. La forma más sencilla de notificar al Administrador es enviar una Solicitud de Exclusión por escrito y firmada antes del 23 de noviembre de 2026. (“Fecha límite de Respuesta”). La Solicitud de Exclusión debe ser una carta firmada por usted, como Miembro de la Clase, que indique su nombre, dirección actual, número de teléfono y una simple declaración de que elige ser excluido del Acuerdo. Los Miembros Excluidos de la Clase (es decir, los Miembros No Participantes de la Clase) no recibirán Pagos Individuales de la Clase, pero conservarán su derecho a presentar personalmente reclamaciones salariales y de horas contra el Demandado.

No puede excluirse del Acuerdo PAGA propuesto. Los Miembros de la Clase que se excluyan del Acuerdo de Demanda Colectiva (Miembros No Participantes de la Clase) seguirán siendo elegibles para recibir Pagos Individuales PAGA y se considerará que han renunciado a su derecho a presentar reclamaciones PAGA contra el Demandado con base en los hechos del Período PAGA alegados en la Demanda.

- 7. El Acuerdo propuesto quedará sin efecto si el Tribunal deniega la aprobación final. Es posible que el Tribunal rechace la aprobación final del Acuerdo o la emisión de una Sentencia. También es posible que dicha Sentencia sea revocada en apelación. Los Demandantes y el Demandado han acordado que, en ambos casos, el Acuerdo quedará sin efecto. Si el Acuerdo queda sin efecto, el Demandado no efectuará ningún pago y los Miembros de la Clase no renunciarán a ninguna reclamación contra él.
- 8. Administrador. El Tribunal ha designado a una empresa neutral, Apex Class Action, LLC (el “Administrador”), para que envíe este aviso, calcule y efectúe los pagos y tramite las solicitudes de exclusión de los Miembros de la Clase. El Administrador también resolverá las impugnaciones de los Miembros de la Clase sobre las semanas laborales del Período de la Clase y/o los períodos de pago PAGA, enviará y reenviará por correo los cheques del acuerdo y los formularios fiscales, y realizará otras tareas necesarias para administrar el Acuerdo. La información de contacto del Administrador se encuentra en la Sección 9 de este aviso (más abajo).
- 9. Liberación de los Miembros Participantes de la Clase. Después de la Fecha de Vigencia del Acuerdo y una vez que el Demandado haya pagado el Monto Bruto del Acuerdo, los Miembros Participantes de la Clase no podrán presentar ninguna de las reclamaciones liberadas en virtud del Acuerdo. Esto significa que, a menos que usted se haya excluido válidamente del Acuerdo de Demanda Colectiva, no podrá demandar, continuar demandando ni formar parte de otra demanda contra el Demandado o entidades relacionadas por salarios con base en los hechos del Período de la Clase, ni sanciones PAGA con base en los hechos del Período PAGA, según lo alegado en la Demanda y resuelto por este Acuerdo.

Los Miembros Participantes de la Clase estarán sujetos a la siguiente liberación:

“Todos los Miembros Participantes de la 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 (así como los hechos determinados en el curso de la Demanda y alegados en la mediación), que surgieron durante el Período de la Clase, incluyendo, pero sin limitarse a, todas y cada una de las reclamaciones relacionadas con (a) la falta de pago de salarios mínimos; (b) la falta de pago de salarios por horas extras; (c) la falta de provisión de períodos de comida o el pago de primas por comidas a la tasa de pago adecuada; (d) la falta de autorización y permiso de períodos de descanso o el pago de primas por descanso a la tasa de pago adecuada; (e) la falta de provisión de estados de cuenta de salarios detallados precisos; (f) la falta de pago oportuno de salarios, incluidos los salarios adeudados al momento de la terminación; (g) la falta de mantenimiento de registros precisos; (h) la falta de pago de gastos reembolsables; (i) la realización de deducciones ilegales; (j) la falta de producción registros de empleo solicitados; (k) no incorporar toda la remuneración y calcular correctamente las tasas de pago por horas extras, primas por descansos para comer, primas por descansos y licencia por enfermedad; y (l) infracción del Código de Negocios y Profesiones, sección 17200 y siguientes. Los Miembros Participantes de la Clase 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 fuera del Período de la Clase.

Liberación PAGA para los Empleados Agraviados. Tras la Fecha de Vigencia del Acuerdo y una vez que el Demandado haya pagado el Acuerdo Bruto, los Empleados Agraviados no podrán presentar reclamaciones PAGA contra el Demandado, mediante la liberación otorgada por el Demandante, en su calidad de agente y representante de la LWDA, para reclamaciones por sanciones civiles, independientemente de que los Empleados Agraviados se excluyan o no del Acuerdo. Esto significa que todos los Empleados Agraviados, incluidos los Miembros Participantes de la Clase y aquellos que opten por no participar en el Acuerdo, no podrán demandar, continuar demandando ni ser considerados Empleados Agraviados en ninguna otra reclamación PAGA contra el Demandado o sus entidades relacionadas, basada en los hechos del Período PAGA alegados en la Demanda y resueltos por este Acuerdo.

La liberación de las sanciones civiles bajo PAGA es la siguiente:

“Tras la aprobación del Tribunal y tras la financiación del Monto Bruto del Acuerdo, el Demandante, como agente y representante de la LWDA, liberará a las Partes Liberadas de cualquier reclamación por sanciones civiles bajo la PAGA, sección 2698 del Código Laboral de California, y siguientes, contra las Partes Liberadas por el trabajo realizado por cualquier Empleado Agraviado durante el Período PAGA y basado en o derivado de las presuntas infracciones de las secciones del Código Laboral alegadas en la carta del Demandante a la LWDA y la Demanda”.

4. ¿CÓMO CALCULARÁ EL ADMINISTRADOR MI PAGO?

1. Pagos Individuales de la Clase. El Administrador calculará los Pagos Individuales de la Clase (a) dividiendo el Monto Neto del Acuerdo entre el número total de Semanas Laborales del Período de la Clase trabajadas por todos los Miembros Participantes de la Clase, y (b) multiplicando el resultado por el número de Semanas Laborales del Período de la Clase trabajadas por cada Miembro Participante de la Clase.
2. Pagos Individuales PAGA. El Administrador calculará los Pagos Individuales PAGA (a) dividiendo \$10,000.00 entre el número total de Períodos de Pago PAGA trabajados por todos los Empleados Agraviados y (b) multiplicando el resultado por el número de Períodos de Pago PAGA trabajados por cada Empleado Agraviado.
3. Impugnaciones sobre la Semana Laboral del Período de la Clase/Período de Pago PAGA. El número de Semanas Laborales del Período de la Clase que trabajó durante el Período de la Clase y el número de Períodos de Pago PAGA que trabajó durante el Período PAGA, según consta en los registros del Demandado, se indican en la primera página de este Aviso. Si considera que estas cifras son incorrectas, tiene hasta el 23 de noviembre de 2026 para impugnar la cantidad de semanas laborales del Período de Clase y/o Períodos de Pago PAGA que se le han acreditado. Puede presentar su impugnación firmando y enviando una carta al Administrador por correo postal, por correo electrónico o por fax. La sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

Necesita respaldar su impugnación enviando copias de los talones de pago u otros registros. El Administrador aceptará el cálculo del Demandado de Semanas Laborales del Período de Clase y/o Períodos de Pago PAGA basado en los registros del Demandado como exacto a menos que envíe copias de registros que contengan información contradictoria. Debe enviar copias en lugar de originales porque los documentos no le serán devueltos. El Administrador resolverá las impugnaciones basándose en su envío y en la información de los Abogados de la Clase (quienes abogarán en nombre de los Miembros Participantes de la Clase) y del Abogado del Demandado. La decisión del Administrador es final. No puede apelar ni impugnar de ninguna otra manera su decisión final.

5. ¿CÓMO RECIBIRÉ EL PAGO?

El Administrador enviará, por correo postal de EE. UU., un cheque de Pago Individual de la Clase a cada Miembro Participante de la Clase (es decir, cada Miembro de la Clase que permanezca en el Acuerdo). El Administrador también enviará por correo postal de EE. UU., un Pago Individual PAGA a cada Empleado Agraviado, sea o no también un Miembro Participante de la Clase. El Administrador podrá enviar un cheque combinado con el Pago Individual de la Clase y el Pago Individual PAGA a aquellas personas que cumplan los requisitos para recibir ambos pagos.

Su cheque se enviará a la misma dirección que figura en este Aviso. Si cambia de dirección, asegúrese de notificar al Administrador lo antes posible. La sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

6. ¿CÓMO PUEDO EXCLUIRME DEL ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA?

El Administrador lo excluirá con base en una solicitud por escrito para su exclusión del Acuerdo. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identificar la Demanda como *J Asencion Santana v. Studebaker Healthcare Center, LLC, Tribunal Superior del Condado de Los*

Ángeles, Caso No. 24STCV12865, e incluya su información de identificación (nombre completo, dirección, número de teléfono, fechas aproximadas de empleo con el Demandado y número de seguro social para fines de verificación). Debe hacer la solicitud usted mismo. Si otra persona hace la solicitud por usted, no será válida. **Debe enviar su solicitud de exclusión al Administrador antes del 23 de noviembre de 2026, o será inválido.** La sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

7. ¿CÓMO PUEDO OBJETAR AL ACUERDO?

Solo los Miembros Participantes de la Clase tienen derecho a objetar al Acuerdo. Antes de decidir si objetar, es posible que desee ver lo que los Demandantes y el Demandado han solicitado al Tribunal que lo apruebe. Al menos 16 días hábiles antes de la Audiencia de Aprobación Final del 3 de febrero de 2027, los Abogados de la Clase y/o los Demandantes presentarán ante el Tribunal una Moción de Aprobación Final solicitando al Tribunal que apruebe el Acuerdo, incluyendo los montos solicitados para los honorarios y costos de los Abogados de la Clase y el Pago por Servicio del Representante de la Clase. Previa solicitud razonable, 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 para usted. También puede verlos en el sitio web del Administrador en www.apexclassaction.com/studebakerhealthcarecenterllc o, si no en del Tribunal <https://www.lacourt.ca.gov/pages/lp/access-a-case>.

Un Miembro Participante de la Clase que no esté de acuerdo con algún aspecto del Acuerdo (que no sea la parte del Acuerdo PAGA) puede objetar, por ejemplo, que el Acuerdo propuesto es injusto, o las cantidades solicitadas por los Abogados de la Clase o por los Demandantes. **La fecha límite para enviar objeciones por escrito al Administrador es el 23 de noviembre de 2026.** Asegúrese de informarle al Administrador a qué objeta, por qué lo hace y cualquier hecho que respalde su objeción. Asegúrese de identificar la Demanda e incluir su nombre, dirección actual, número de teléfono y fechas aproximadas de empleo para el Demandado y firmar la objeción. La sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

Alternativamente, un Miembro Participante de la Clase puede objetar (o contratar personalmente a un abogado a su propio costo para objetar) asistiendo a la Audiencia de Aprobación Final. Usted (o su abogado) debe estar preparado para informarle al Tribunal a qué objeta, por qué lo hace y cualesquiera hechos que respalden su objeción. Consulte la Sección 8 de este Aviso (inmediatamente a continuación) para obtener detalles específicos sobre esta Audiencia.

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

Puede asistir, pero no es obligatorio, a la Audiencia de Aprobación Final el 3 de febrero de 2027 a las 9:00 a. m., en el Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles: Departamento 17, Sala 4C; ubicado en 312 N Spring Street, Los Ángeles, California 90012. En la Audiencia, el juez decidirá si otorga la Aprobación Final del Acuerdo y cuánto del Acuerdo Bruto se pagará a los Abogados de la Clase, al Demandante y al Administrador. El Tribunal invitará a los opositores, a los Abogados de la Clase y al Abogado del Demandado a presentar comentarios antes de tomar su decisión. Puede asistir (o contratar a un abogado para que asista) personal o virtualmente mediante una comparecencia remota, que puede coordinarse visitando <https://www.lacourt.ca.gov/pages/lp/lacc-welcome>. Consulte el sitio web del Tribunal para obtener la información más reciente y los procedimientos para coordinar una comparecencia remota.

Es posible que el Tribunal re programe la Audiencia de Aprobación Final. Debe consultar el sitio web del Administrador en www.apexclassaction.com/studebakerhealthcarecenterllc con anticipación o comunicarse con los Abogados de la Clase para verificar la fecha y hora de la audiencia.



9. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo establece todo lo que el Demandado 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 del Acuerdo es ir al sitio web del Administrador del Acuerdo en www.apexclassaction.com/studebakerhealthcarecenterllc. También puede llamar o enviar un correo electrónico a los Abogados de la Clase o al Administrador utilizando la información de contacto indicada a continuación. También puede programar una cita para revisar personalmente los documentos judiciales en la Oficina del Secretario, ubicada en 312 North Spring Street, Los Ángeles, o llamar al (213) 310-7000.

Abogados de la Clase:

Seung Yang
seung.yang@thesentinel-firm.com
Tiffany Hyun
tiffany.hyun@thesentinel-firm.com
Jeffrey Jackson
jeffrey.jackson@thesentinel-firm.com
THE SENTINEL FIRM, APC
707 Wilshire Blvd, Suite 4700
Los Angeles, CA 90017
Teléfono: (213) 985-1150
Fax: (213) 985-2155

Administrador del Acuerdo:

Apex Class Action, LLC
Dirección de correo electrónico:
support@apexclassaction.com
Dirección postal: PO Box 54668
Irvine, California 92619
Teléfono: 1-800-355-0700

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

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

Si pierde o extravía su cheque de acuerdo antes de cobrarlo, el Administrador lo reemplazará siempre que solicite un reemplazo antes de la fecha de vencimiento en el anverso del cheque original.

11. ¿QUÉ PASA SI CAMBIO MI DIRECCIÓN?

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