Ericka Jean Pasley v. Desert Haven Enterprises 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

Pasley v. Desert Haven Enterprises
(County of Los Angeles, California Superior Court Case No. 24STCV23115)

As a current or former non-exempt, hourly-paid California employee of Desert Haven Enterprises in the State of California, you are entitled to receive money from a class action settlement

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

You have received this Notice because the records of Defendant Desert Haven Enterprises ("Defendant") show that you are a "Class Member," and therefore may be entitled to a payment from this class action settlement. Class Members are all persons currently or formerly employed by Defendant, either directly or through any subsidiary, staffing agency, or professional employer organization, as non-exempt employees during the period from June 2, 2024 through April 10, 2026 ("Class Period") in the State of California.

- The settlement is to resolve a class action lawsuit, *Pasley v. Desert Haven Enterprises, et al.*, pending in the Superior Court of California for the County of Los Angeles, Case Number 24STCV23115 (the "Lawsuit"), alleging causes of action against Defendant for: (1) failure to pay overtime wages; (2) failure to pay minimum wages; (3) failure to provide meal periods or compensation in lieu thereof; (4) failure to provide rest periods or compensation in lieu thereof; (5) waiting time penalties; (6) wage statement violations; (7) failure to timely pay wages; (8) failure to indemnify; (9) violation of Labor Code section 227.3; and (10) unfair competition. Plaintiffs also seek civil penalties under the California Labor Code Private Attorneys General Act of 2004 ("PAGA") for violations of the Labor Code.

- On October 26, 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. Defendant vigorously denies the claims in the Lawsuit and contends that it fully complied with all applicable laws.

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.
OPT OUT OF THE SETTLEMENT	Exclude yourself from the Settlement, get no payment for settlement of the class claims, and retain your legal rights to individually pursue the class claims that would otherwise be released by the settlement of the Lawsuit. If you were a person currently or formerly employed by Defendant, either directly or through any subsidiary, staffing agency, or professional employer organization, as non-exempt employees during the period from June 2, 2024, through the end of the Class Period ("PAGA Period") in the State of California, as well, then you will be deemed an "Aggrieved Employee" and you will still receive your share of the proceeds available from the settlement of the Released PAGA Claims, defined below (your "Individual PAGA Payment") even if you opt out of the class settlement.
OBJECT TO THE SETTLEMENT	If you do not opt out, you may write to the Settlement Administrator, Apex Class Action, about why you object to the settlement, and they will forward your concerns to counsel, 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 April 27, 2027 in Department 12 of the Los Angeles County Superior Court Spring Street Courthouse, located at 312 N Spring St, Los Angeles, CA 90012.

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

The Final Approval Hearing on the adequacy, reasonableness and fairness of the Settlement will be held at 10:30 am on April 27, 2027, in Department 12 of the Los Angeles County Superior Court Spring Street Courthouse, located at 312 N Spring St, 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?

Defendant's records show that you currently work, or previously worked, for Defendant, as an hourly-paid, non-exempt employee in the State of California at 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?

Ericka Jean Pasley and Zena Jones were hourly-paid, non-exempt employees of Defendant. They are the "Plaintiffs" in this case and are suing on behalf of themselves and Class Members for Defendant's alleged failure to pay overtime; failure to pay minimum wages; failure to provide meal breaks; failure to provide rest breaks; waiting time penalties; wage statement violations; failure to timely pay wages; failure to indemnify; violation of Labor Code section 227.3; and unfair competition.

Based on the alleged Labor Code violations above-mentioned and other alleged Labor Code violations, Plaintiffs also seek penalties under the California Labor Code Private Attorneys General Act ("PAGA").

Defendant denies all the allegations made by Plaintiffs and deny that it violated any law. The Court has made no ruling on the merits of Plaintiffs' 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

Plaintiffs and Defendant have agreed to settle this case on behalf of themselves and Class Members and Aggrieved Employee for the Gross Settlement Amount of $329,000.00, unless increased pursuant to the Settlement Agreement. The Gross Settlement includes (1) Administration Costs up to $6,750.00 (2) a service award to Plaintiffs in the amount of $10,000.00 each, for a total of $20,000.00, for their time and effort in pursuing this case; (3) up to 1/3 of the Gross Settlement Amount in attorneys' fees which, unless increased pursuant to the Settlement Agreement, amounting to $109,666.67; (4) up to $50,000.00 in litigation costs to Class Counsel, according to proof; and (5) payment allocated to PAGA penalties in the amount of $32,900 in PAGA penalties. Pursuant to the PAGA, sixty-five percent (65%) of the amount allocated toward PAGA, or $21,385.00, will be paid to the LWDA and thirty-five percent (35%), or $11,515.00, will be distributed to Aggrieved Employee. After deducting these sums, a total of approximately not less than $109,683.33 will be available for distribution to Class Members ("Net Settlement Amount").

Defendant represents that there are no more than 14,718 workweeks during the Class Period. In the event the number of workweeks during the Class Period increases by more than 10%, or more than 1,472 workweeks, then the Gross Settlement Amount shall be increased proportionally by the workweeks in excess of 14,718 multiplied by the workweek value. The workweek value shall be calculated by dividing the Gross Settlement Amount by 14,718 workweeks. The Parties agree that the workweek value amounts to $22.35 per workweek ($329,000 / 14,718 workweeks). Thus, for example, should there be 16,800 workweeks in the Class Period, then the Gross Settlement Amount shall be increased by $46,532.70, calculated as (16,800 workweeks – 14,718 workweeks) x $22.35/workweek.

Distribution to Class Members

Class Members who do not opt out will receive a *pro rata* payment of the Net Settlement Amount based on the number of weeks worked by Participating Class Members in hourly-paid, non-exempt positions for Defendant in California during the Class Period ("Eligible Workweeks"). Specifically, Class Members' payments will be calculated by dividing the Net Settlement Amount by the total number of Eligible Workweeks worked by all Participating Class Members during the Class Period, multiplied by the number of Eligible Workweeks attributed to the Class Member. Otherwise stated, the formula for a Class Member is: (Net Settlement Amount ÷ total Settlement Class Eligible Workweeks) × Individual's Eligible Workweeks. In addition, Class Members who worked during the PAGA Period (*i.e.*, Aggrieved Employee) will receive a *pro rata* share of the $11,515.00 allocated to Aggrieved Employee as PAGA penalties, whether or not they opt out, based on the number of workweeks worked by each Aggrieved Employee during the PAGA Period.

Defendant's records Defendant's records indicate that you worked **«Class_Workweeks»** Workweeks as a non-exempt, hourly-paid employee in California during the Class Period and **«PAGA_Pay_Periods»** 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 January 4, 2027. Please include any documentation you have that you contend supports your dispute. You should send copies rather than originals because the documents will not be returned to you.

Tax Reporting

100% of the payments for PAGA penalties to Aggrieved Employee 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 Legal Aid at Work, 180 Montgomery St., Suite 600, San Francisco, California 94104.

Your Options Under the Settlement

Option 1 – *Do Nothing and Receive Your Payment*

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

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

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

Release of Class Claims: 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 the Released Parties from all claims that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the facts asserted in the Second Amended Complaint ("Class Released Claims").

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

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

Option 2 – *Opt Out of the Settlement*

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 include your name, address, email address or telephone number, and any statement standing for the proposition that you do not wish to participate in the settlement. Sign, date, and mail your written request for exclusion to the address below.

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

To be valid, your written request for exclusion must be mailed and postmarked to the Administrator not later than January 4, 2027.

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

Option 3 – *Submit an Objection to the Settlement*

If you wish to object to the Settlement, you may submit an objection in writing by mail, stating why you object to the Settlement. Your written objection must provide your name, address, signature, a statement of whether you plan to appear at the Final Approval Hearing, and a statement of the reason(s), along with whatever legal authority, if any, why you believe that the Court should not approve the Settlement. Your written objection must be mailed to the Administrator no later than January 4, 2027. 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.

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 April 27, 2027 at 10:30 a.m. in Department 12 of the Los Angeles County Superior Court Spring Street Courthouse, located at 312 N Spring St, Los Angeles, CA 90012 and orally object to the Settlement, discuss your written objections with the Court and the Parties, or otherwise comment on the Settlement at your own expense. You may attend this hearing virtually by audio or video at https://lacc.lacourt.org/. You may also retain an attorney to represent you at the Hearing at your own expense.

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:

BIBIYAN LAW GROUP, P.C.
Vedang J. Patel (SBN 328647)
vedang@tomorrowlaw.com
Megan Lazar (SBN 315007)
megan@tomorrowlaw.com
1460 Westwood Boulevard
Los Angeles, California 90024
Tel: (310) 438-5555; Fax: (310) 300-1705

You may also visit the Settlement Administrator's website at www.apexclassaction.com/26DSHE to gain access to key documents in this case, including the Settlement Agreement, the Order Granting Preliminary Approval of this Settlement, the Order Granting Final Approval of this Settlement, and the Final Judgment.

You may also refer to the pleadings, the Settlement Agreement, and other papers filed in this case, which may be inspected at Department 12 of the Los Angeles County Superior Court Spring Street Courthouse, located at 312 N Spring St, Los Angeles, CA 90012 during regular business hours of each court day. You may also obtain these documents through the Court's website at https://www.lacourt.ca.gov/home.

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

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

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

Pasley v. Desert Haven Enterprises

(Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles, California, Caso No. 24STCV23115)

Como empleado actual o exempleado de Desert Haven Enterprises en el estado de California, no exento y remunerado por hora, tiene derecho a recibir dinero de un acuerdo de demanda colectiva.

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

Usted ha recibido este Aviso porque los registros de Desert Haven Enterprises (el "Demandado") indican que usted es un "Miembro de la Clase" y, por lo tanto, puede tener derecho a recibir un pago de este acuerdo de la demanda colectiva. Los Miembros de la Clase son todas las personas empleadas actual o anteriormente por el Demandado, ya sea directamente o a través de cualquier subsidiaria, agencia de personal u organización profesional de empleadores, como empleados no exentos durante el período comprendido entre el 2 de junio de 2024 y el 10 de abril de 2026 (el "Período de Clase") en el Estado de California.

- El acuerdo es para resolver una demanda colectiva, *Pasley v. Desert Haven Enterprises, et al.*, pendiente en el Tribunal Superior de California para el Condado de Los Ángeles, Caso Número 24STCV23115 (la "Demanda"), alegando causas de acción contra el Demandado por: (1) falta de pago de horas extras; (2) falta de pago de salarios mínimos; (3) falta al proporcionar períodos de comida; (4) falta al proporcionar períodos de descanso o compensación en su lugar; (5) sanciones por tiempo de espera; (6) infracciones de la declaración salarial; (7) falta de pago a tiempo de salarios; (8) falta de indemnización; (9) infracción de las secciones 227.3 del código laboral; y (10) competencia desleal. Los Demandantes también solicitan sanciones civiles en virtud de la Ley General de Abogados Privados de 2004 ("PAGA") por infracciones al Código Laboral.

- El 26 de octubre de 2026, el Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles otorgó la aprobación preliminar de este Acuerdo de demanda colectiva y ordenó notificar a todos los Miembros de la Clase del mismo. El Tribunal no ha determinado la validez de las reclamaciones en la Demanda. El Demandado niega enérgicamente las reclamaciones en la Demanda y sostiene que cumplió plenamente con todas las leyes aplicables.

SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO	
NO HACER NADA Y RECIBIR UN PAGO	Obtenga un pago y renuncie a sus derechos legales para ejercer las reclamaciones liberadas por el acuerdo de la Demanda.
EXCLUIRSE DEL ACUERDO	Exclúyase del Acuerdo y no reciba ningún pago por las reclamaciones colectivas y retenga sus derechos legales para presentarlas individualmente, que de otro modo serían liberadas por el acuerdo. Si usted fue una persona empleada actualmente o anteriormente por el Demandado, ya sea directamente o a través de cualquier subsidiaria, agencia de contratación de personal u organización de empleadores profesionales, como empleado no exento durante el período comprendido entre el 2 de junio de 2024 y el final del Período de la Clase ("Período PAGA") en el estado de California, también se le considerará un "Empleado Agraviado" y seguirá recibiendo su parte de los ingresos disponibles de la resolución de las Reclamaciones Liberadas PAGA, definidas más adelante (su "Pago Individual PAGA"), incluso si opta por no participar en el acuerdo de la demanda colectiva.
OBJETAR EL ACUERDO	Si no opta por excluirse, puede escribir al Administrador del Acuerdo, Apex Class Action, para explicar los motivos de su objeción al acuerdo, y este remitirá sus inquietudes a los abogados, quienes, a su vez, las presentarán ante el Tribunal. Si el Tribunal aprueba el Acuerdo a pesar de su objeción, aún estará sujeto a este mismo. Usted (o su abogado) también puede dirigirse al Tribunal durante la Audiencia de Aprobación Final programada para el 27 de abril de 2027 en el Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles: Departamento 12, Juzgado de Spring Street, ubicado en 312 N Spring St., Los Ángeles, California 90012.

La Audiencia de Aprobación Final sobre la adecuación, razonabilidad e imparcialidad del Acuerdo se llevará a cabo a las 10:30 a.m., en el Departamento 12 del Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles, Juzgado de Spring Street ubicado en 312 North Spring Street, Los Ángeles, California 90012. No es obligatorio que asista, pero puede hacerlo si lo desea.

¿Por qué estoy recibiendo este Aviso?

Los registros del Demandado muestran que actualmente trabaja, o trabajó, para el Demandado como empleado no exento y remunerado por hora en el Estado de California en cualquier momento durante el Período de la Clase. Un tribunal autorizó este Aviso de Demanda Colectiva porque tiene derecho a tener información sobre un Acuerdo propuesto de esta demanda colectiva y de todas sus opciones, antes de que el Tribunal decida si 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 hará los pagos descritos en este Aviso. Este Aviso explica la Demanda, el acuerdo, sus derechos legales, los beneficios disponibles, quién es elegible para esos beneficios, y cómo obtenerlos.

¿Sobre qué trata este caso?

Ericka Jean Pasley y Zena Jones eran empleadas no exentas del Demandado, remuneradas por hora y ellas son las "Demandantes" en este caso y está demandando en nombre propio y de los Miembros de la Clase por la supuesta falta de pago de horas extras del Demandado; falta de pago de salarios mínimos; falta al proporcionar descansos para comer; falta al proporcionar descansos o compensación en su lugar; sanciones por tiempo de espera; infracciones de la declaración salarial; falta de pago oportuno de los salarios; falta de indemnización; infracción del código laboral, sección 227.3; y competencia desleal.

Con base en las presuntas infracciones del Código Laboral mencionadas anteriormente y otras presuntas infracciones, los Demandantes también buscan retribuciones por sanciones en virtud de la Ley General de Abogados Privados ("PAGA").

El Demandado niega todas las alegaciones de los Demandantes y sostiene que no ha infringido ninguna ley. El Tribunal no se ha pronunciado sobre los méritos de las reclamaciones de los Demandantes. El Tribunal solo ha aprobado de manera preliminar este acuerdo de demanda colectiva. El Tribunal decidirá si otorga la aprobación final al acuerdo en la Audiencia de Aprobación Final.

Resumen de los Términos del Acuerdo

Los Demandantes y el Demandado han acordado resolver este caso en su nombre y en el de los Miembros de la Clase y los Empleados Agraviados por el Monto Bruto del Acuerdo de $329,000.00, a menos que se incremente de conformidad con el Acuerdo de Conciliación. El Acuerdo Bruto incluye (1) los Costos de administración de hasta $6,750,00; (2) un pago de incentivo por servicios a las Demandantes por un monto de $10,000,00 a cada una, por un total de $20,000.00, por su tiempo y esfuerzo en la tramitación de este caso; (3) hasta 1/3 del Monto Bruto del Acuerdo en concepto de honorarios de abogados que, a menos que aumenten de conformidad con el Acuerdo de Conciliación, ascienden a $109,666,67; (4) hasta $50,000.00 en concepto de costos de litigio para los Abogados de la Clase, según las pruebas; y (5) un pago asignado a las sanciones PAGA por un monto de $32,900. De conformidad con la PAGA, el sesenta y cinco por ciento (65 %) del monto asignado a la PAGA, es decir, $21,385.00, se pagará a la LWDA y el treinta y cinco por ciento (35 %), o $11,515.00, se distribuirá entre los Empleados Agraviados. Después de deducir estas cantidades, un total de no menos de $109,683.33 estará disponible para su distribución a los Miembros de la Clase ("Monto Neto del Acuerdo").

El Demandado declara que no hay más de 14,718 Semanas Laborales durante el Período de la Clase. En caso de que el número de Semanas Laborales trabajadas por los Miembros de la Clase durante el Período de Clase aumente en más del 10 % o 1,472 Semanas Laborales, el Monto Bruto del Acuerdo se incrementará proporcionalmente por las Semanas Laborales en exceso de 14,718 Semanas Laborales, multiplicadas por el Valor de la Semana Laboral. El Valor de la Semana Laboral se calculará dividiendo el Monto Bruto del Acuerdo entre 14,718 Semanas Laborales. Las Partes acuerdan que el valor de la semana laboral asciende a $22.35 por semana laboral ($329,000/14,718 semanas laborales). Así, por ejemplo, si hubiera 16,800 semanas laborales en el Período de la Clase, el Monto Bruto del Acuerdo se incrementaría en $46,532.70, calculado como (16,800 semanas laborales – 14,718 semanas laborales) x $22.35/semana laboral.

Distribución a los Miembros de la Clase

Los Miembros de la Clase que no opten por excluirse, recibirán un pago *proporcional* del Monto Neto del Acuerdo en función del número de Semanas trabajadas por los Miembros Participantes de la Clase en puestos no exentos y remunerados por hora para el Demandado en California durante el Período de la Clase ("Semanas Laborales Elegibles"). Específicamente, los pagos de los Miembros de la Clase se calcularán dividiendo el Monto Neto del Acuerdo entre el número total de Semanas Laborales Elegibles trabajadas por todos los Miembros Participantes de la Clase durante el Período de la Clase y multiplicando el resultado por el número de Semanas Laborales Elegibles asignadas a cada Miembro de la Clase. De lo contrario, la fórmula para un Miembro de la Clase es: (Monto Neto del Acuerdo ÷ total de las Semanas Laborales Elegibles en el Acuerdo de Demanda Colectiva) x Semanas Laborales Elegibles Individuales. Además, los Miembros de la Clase que trabajaron durante el Período PAGA (*es decir*, los Empleados Agraviados) recibirán una participación *proporcional* de los $11,515.00 asignados como sanciones PAGA, independientemente de que elijan excluirse o no, en función del número de semanas laborales trabajadas por cada Empleado Agraviado durante dicho período.

Los registros del Demandado indican que usted trabajó **«Class_Workweeks»** Semanas Laborales como empleado no exento y remunerado por hora en California durante el Período de la Clase y **«PAGA_Pay_Periods»** Periodos durante el Período PAGA. Con base en estos registros, su pago estimado como Miembro de la Clase sería de **$«Est_Class_PMT»** y, como Empleado Agraviado, de **$«Est_PAGA_PMT».** Si cree que esta información es incorrecta y desea impugnarla, debe hacerlo con el Administrador del Acuerdo a más tardar el 4 de enero de 2027. Por favor, incluya cualquier documentación que tenga y que, a su juicio, respalde su impugnación. Le sugerimos enviar copias en lugar de la documentación original, ya que no se le devolverán los documentos.

Declaración de Impuestos

El 100 % de los pagos por sanciones PAGA a los Empleados Agraviados se asignarán como sanciones informadas en el Formulario 1099. El 20 % de cada Pago del Acuerdo a los Miembros de la Clase que no opten por excluirse se asignará como salarios y se informará en un Formulario W-2 y el 80 % se asignará a sanciones e intereses informados en el Formulario 1099 del IRS. Este aviso no tiene como objetivo brindar asesoramiento legal ni fiscal sobre su Participación en el Acuerdo.

Su cheque será válido durante 180 días después de su emisión. Después de 180 días, los cheques no cobrados se cancelarán y los fondos asociados se transferirán a Legal Aid at Work, ubicados en 180 Montgomery St., Suite 600, San Francisco, California 94104.

Sus opciones en virtud del Acuerdo

Opción 1 - ***No hacer nada y recibir su pago***

Si no opta por excluirse, 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 ni se excluye del mismo, estará obligado a la liberación completa del acuerdo y recibirá un Pago Individual del Acuerdo, así como su Pago Individual PAGA si también es un Empleado Agraviado. **En otras palabras, si es Miembro de la Clase, no es necesario que realice ninguna acción para recibir el (los) pago(s) del acuerdo establecido anteriormente.**

Los Miembros de la Clase que no presenten una opción de exclusión válida y oportuna (de conformidad con la Opción 2) han liberado, resuelto, comprometido, renunciado y absuelto, de manera total, definitiva y para siempre, a las Partes Liberadas de todas las "Reclamaciones Liberadas" que puedan tener o haber tenido tras la aprobación final de este Acuerdo y el pago por parte del Demandado al Administrador del Acuerdo.

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

Liberación de las Reclamaciones de la Clase: Por la duración del Período de la Clase, todos los Miembros Participantes de la Clase, en nombre propio y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios pasados y actuales, liberan a las Partes Liberadas de todas las reclamaciones que se alegaron, o razonablemente podrían haberse alegado, en base a los hechos establecidos en la Segunda Demanda Enmendada (las "Reclamaciones Liberadas de la Clase").

Liberación de Reclamaciones PAGA: se considera que todos los Empleados Agraviados liberan, en nombre propio y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios anteriores y actuales, a las Partes Liberadas de todas las reclamaciones por sanciones PAGA que se alegaron, o razonablemente podrían haberse alegado, en base a los hechos establecidos en la Segunda Demanda Enmendada y en la Notificación PAGA (las "Reclamaciones Liberadas PAGA").

"Partes Liberadas" significa el Demandado y cada uno de sus propietarios, empresas matrices y subsidiarias anteriores, actuales y futuros, y todos sus funcionarios, directores, miembros, gerentes, empleados, consultores, socios, accionistas, empresas conjuntas, agentes, predecesores, sucesores, cesionarios, contadores, aseguradores, reaseguradores y/o representantes legales actuales, pasados y futuros.

Opción 2: ***Excluirse del Acuerdo***

Si no desea recibir su Pago Individual del Acuerdo ni ser parte de la liberación de las Reclamaciones Liberadas de la Clase, puede excluirse mediante una solicitud por escrito. Su solicitud debe incluir su nombre, dirección, dirección de correo electrónico o número de teléfono, y cualquier declaración que exprese su decisión de no participar en el acuerdo. Firme, feche y envíe su solicitud de exclusión por correo postal a la siguiente dirección.

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

Para ser válida, su solicitud de exclusión por escrito debe enviarse por correo al Administrador, con sello postal, a más tardar el 4 de enero de 2027.

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

Opción 3: ***Presentar una Objeción al Acuerdo***

Si desea objetar el Acuerdo, puede presentar una objeción por escrito, indicando las razones de su objeción. Su objeción por escrito debe incluir su nombre, dirección, firma, una declaración sobre si planea comparecer a la Audiencia de Aprobación Final y la(s) razón(es), junto con cualquier autoridad legal, si la hay, por la que cree que el Tribunal no debería aprobar el Acuerdo. Su objeción por escrito debe enviarse por correo al Administrador a más tardar el 4 de enero de 2027. Tenga en cuenta que no puede objetar el Acuerdo ni decidir excluirse del mismo a la misma vez. Si se excluye, su objeción será rechazada. 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 a la Audiencia de Aprobación Final y presentar una objeción verbal ante el Tribunal.

Audiencia de Aprobación Final

Usted puede, si lo desea, comparecer en la Audiencia de Aprobación Final programada para el 27 de abril de 2027 a las 10:30 a.m., en el Departamento 12 del Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles, Juzgado de Spring Street, ubicado en 312 N Spring St., Los Ángeles, California 90012 y objetar oralmente al Acuerdo, discutir sus objeciones escritas con el Tribunal y las Partes, o de otra manera comentar sobre el Acuerdo a su propio costo. Puede asistir a esta audiencia virtualmente, por audio o video, en https://lacc.lacourt.org/. También puede contratar a un abogado para que lo represente en la Audiencia.

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 el Acuerdo, llame al Administrador del Acuerdo al 1-800-355-0700 o a los Abogados de la Clase, cuya información es la siguiente:

BIBIYAN LAW GROUP, P.C.
Vedang J. Patel (Núm. del Colegio de Abogados de California: 328647)
vedang@tomorrowlaw.com
Megan R. Lazar (Núm. del Colegio de Abogados de California: 315007)
megan@tomorrowlaw.com
1460 Westwood Boulevard
Los Ángeles, California 90024
Tel: (310) 438-5555; Fax: (310) 300-1705

También puede visitar el sitio web del Administrador del Acuerdo en www.apexclassaction.com/26DSHE para acceder a los documentos importantes de este caso, incluidos el Acuerdo de Conciliación, la Orden de Otorgamiento de Aprobación Preliminar, la Orden de Otorgamiento de Aprobación Final y la Sentencia Final.

También puede consultar los alegatos, el Acuerdo de Conciliación y otros documentos presentados en este caso, que pueden inspeccionarse en el Departamento 12 del Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles, ubicado en 312 N Spring St. Los Ángeles, California 90012, durante el horario regular de cada día judicial. Puede obtener estos documentos a través del sitio web del Tribunal en https://www.lacourt.ca.gov/home.

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

POR FAVOR, NO CONTACTE AL SECRETARIO DEL TRIBUNAL, AL JUEZ, AL DEMANDADO NI A SUS ABOGADOS PARA HACER CONSULTAS.