Hugo Sanchez v Ecola Services Inc. 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

Hugo Sanchez v. Ecola Services, Inc. et al.
(County of Los Angeles, California Superior Court Case No. 25STCV21236)

As an hourly, non-exempt employee who works or worked for Ecola Services, Inc., in 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 of Class Action Settlement because the records of Ecola Services, Inc., ("Defendant") show that you are a "Class Member" and, therefore, entitled to a payment from this class action settlement. Class Members are all current and former non-exempt, hourly-paid employees who worked in California for Defendant at any time from July 18, 2021, through March 5, 2026.

The settlement is to resolve a class action lawsuit, *Hugo Sanchez v. Ecola Services, Inc., et al.,* pending in the Superior Court of California for the County of Los Angeles, Case Number 25STCV21236 (the "Lawsuit"), alleging, among other things, claims for: (1) failure to pay minimum wages; (2) failure to pay overtime wages; (3) failure to provide meal periods, or compensation in lieu thereof; (4) failure to provide compliant rest periods, or compensation in lieu thereof; (5) failure to reimburse necessary business expenses; (6) failure to provide and maintain accurate records; (7) failure to pay wages when due during employment and at separation; (8) violations of California's unfair competition law; and (9) PAGA.

- On July 29, 2026, 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 they 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 worked at any time from May 23, 2024, through the March 5, 2026 ("PAGA Period") as an hourly, non-exempt employee for Defendant in 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 PAGA Released 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, LLC, 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 March 5, 2027, at 2:00 p.m. in Department 10 of the Los Angeles County Superior Court, located at 312 North Spring Street, Los Angeles, CA 90012.

The Final Approval Hearing on the adequacy, reasonableness and fairness of the Settlement will be held at 2:00 p.m. on March 5, 2027, in the Los Angeles Superior Court, located at 312 North Spring Street, Los Angeles, CA 90012, in Department 10. You are not required to attend the Hearing, but you are welcome to do so.

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

Why Am I Receiving This Notice?

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

Hugo Sanchez was an hourly, non-exempt employee of Defendant. He is the "Plaintiff" in this case and is suing on behalf of himself and Class Members for Defendant's alleged violation of (1) failure to pay minimum wages; (2) failure to pay overtime wages; (3) failure to provide meal periods, or compensation in lieu thereof; (4) failure to provide compliant rest periods, or compensation in lieu thereof; (5) failure to reimburse necessary business expenses; (6) failure to provide and maintain accurate records; (7) failure to pay wages when due during employment and at separation; (8) violations of California's unfair competition law; and (9) PAGA.

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

Defendant denies all the allegations made by Plaintiff and denies that it violated any law. The Court has made no ruling on the merits of Plaintiff's claims. The Court has only preliminarily approved this class action settlement. The Court will decide whether to give final approval to this settlement at the Final Approval Hearing.

Summary of the Settlement Terms

Plaintiff and Defendant have agreed to settle this case on behalf of themselves and Class Members and Aggrieved Employees for the Gross Settlement Amount of $313,000.00, unless increased pursuant to the Settlement Agreement. The Gross Settlement includes: (1) Administration Costs of up to $7,000.00, (2) a service award of up to $8,000.00 to Hugo Sanchez for his time and effort in pursuing this case; (3) up to 33.33% of the Gross Settlement Amount in attorneys' fees which, unless escalated pursuant to the Settlement Agreement, amounts to $104,333.33; (4) up to $25,000.00 in litigation costs to Class Counsel, according to proof; (5) payment allocated to PAGA penalties in the amount of $30,000.00 of the Gross Settlement Amount toward PAGA penalties. Pursuant to the PAGA, sixty-five percent (65%) of the amount allocated toward PAGA, or $19,500.00, will be paid to the LWDA and thirty-five percent (35%), or $10,500.00, will be distributed to Aggrieved Employees. After deducting these sums, a total of approximately not less than $138,666.67 will be available for distribution to Class Members ("Net Settlement Amount").

Defendant represents that there are no more than 13,039 Workweeks during the Class Period. In the event the number of Workweeks during the Class Period increases by more than 10%, or totals over 14,343 Workweeks, then Defendant may elect between the following two options: Option 1: the Gross Settlement Amount shall increase proportionally by the number of workweeks worked in excess of 10% (for example, if the final number of total workweeks for the Class Period increases by 11% over 14,473 workweeks, the Gross Settlement Amount shall increase by 1%). Option 2: Defendant may elect to end the Class Period and PAGA Period to the date on which the total number of workweeks reaches 14,343 workweeks (e.g., 10% above the number of workweeks referenced in the first sentence of this paragraph). Defendant shall select an option prior to finalizing the long-form Settlement Agreement.

Distribution to Class Members

Class Members who do not opt out will receive a *pro rata* payment of the Net Settlement Amount based on the number of weeks worked by Class Members in non-exempt, hourly-paid positions for Defendant in California during the Class Period ("Eligible Workweeks"). Specifically, Class Members' payments will be calculated by dividing the number of Eligible Workweeks attributed to the Class Member by all Eligible Workweeks attributed to members of the Settlement Class, multiplied by the Net Settlement Amount. Otherwise stated, the formula for a Class Member is: (Individual's Eligible Workweeks ÷ total Settlement Class Eligible Workweeks) x Net Settlement Amount. In addition, individuals who were employed by Defendant between May 23, 2024, through March 5, 2026 (*i.e.*, Aggrieved Employees) will receive a *pro rata* share of the $30,000.00, allocated as PAGA penalties, whether or not they opt out, based on the number of workweeks worked by each Aggrieved Employee between May 23, 2024, through March 5, 2026 (*i.e.,* the PAGA Period).

Defendant's records indicate that you worked **«Class_Workweeks»** Workweeks as an hourly, non-exempt employee in California during the Class Period and **«PAGA_Pay_Periods»** Pay Periods during the PAGA Period. Based on these records, your estimated payment as a Class Member would be **$«Est_Class_PMT»** and your estimated payment as an Aggrieved Employee would be **$«Est_PAGA_PMT»**.

Tax Reporting

Payments to Class Members as PAGA Payments shall be designated as penalties. All other payments to Class Members from the Net Settlement Amount shall be designated 20% as wages and 80% as penalties and interest. The Settlement Administrator will be responsible for issuing a form W-2 to each Class Member for the amount each receives for unpaid "wages" and any IRS Form 1099s required by law. 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 calendar days from the date initially mailed by the Settlement Administrator, such funds shall escheat to the State and shall be sent by the Settlement Administrator to the State Controller's Office, Unclaimed Property Division, thereby leaving no "unpaid residue" subject to the requirements of California Code of Civil Procedure Section 384, subd. (b).

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, Plaintiff, Class Members, and Class Counsel will release claims against all Released Parties as follows:

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 stated in the Operative Complaint including: (1) failure to pay minimum wages; (2) failure to pay overtime wages; (3) failure to provide meal periods, or compensation in lieu thereof; (4) failure to provide compliant rest periods, or compensation in lieu thereof; (5) failure to reimburse necessary business expenses; (6) failure to provide and maintain accurate records; (7) failure to pay wages when due during employment and at separation; (8) violations of California's unfair competition law; and (9) PAGA.

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 stated in the Operative Complaint and the PAGA Notice, including, all claims asserted in the PAGA Notice and also alleged in the Operative Complaint, for PAGA civil penalties for failure to pay overtime wages, failure to pay minimum wages, failure to provide meal periods, failure to provide rest periods, waiting time penalties, wage statement violations, failure to timely pay wages, failure to indemnify and unfair competition as specifically contained in Labor Code sections 210, 226.3, 558, 1174.5, 1197.1, and 2699 in connection with alleged violations of Labor Code sections 96, 98.6, 200, 201, 201.5, 201.7, 202, 203, 203.5, 204, 204a, 205, 205.5, 210, 212, 221, 222, 223, 222.5, 226, 226.2, 226.3, 226.8, 227.3, 232, 232.5, 245, 246, 432, 432.3, 432.5, 432.7, 432.8, 1102.5, 1197.5, 1198, and 1198.5.

"Released Parties" shall mean Defendant and all of its present and former parent companies, subsidiaries, divisions, concepts, related or affiliated companies, shareholders, officers, directors, members, employees, agents, attorneys, insurers, successors, and assignees.

Option 2 – *Opt Out of the Settlement*

In order to opt out of the Settlement, the Class Member must timely submit by mail, an opt-request to the Settlement Administrator by the Response Deadline. The opt-out request should state your name, address, telephone number, last four digits of your social security number, and signature, and any statement standing for the proposition that you do not wish to participate in the settlement. Sign, date and fax, email or mail your written request for exclusion to the address below.

Apex Class Action, LLC
PO Box 54668
Irvine, CA 92619
(949) 989-4428
support@apexclassaction.com

Your written request for exclusion must be mailed to the Administrator not later than December 17, 2026.

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, the last four digits of your Social Security Number, your 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 December 17, 2026. Please note that you cannot both object to the Settlement and opt out of the Settlement. If you exclude yourself, then your objection will be overruled. If the Court overrules your objection, you will be bound by the Settlement and will receive your Settlement Share.

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 March 5, 2027, at 2:00 p.m. in the Department 10 of the Los Angeles County Superior Court, located at 312 North Spring Street, Los Angeles, CA 90012, and orally object to the Settlement, discuss your written objections with the Court and the Parties, or otherwise comment on the Settlement at your own expense. You may attend this hearing virtually by audio or video at https://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:

AKHAVAN & ASSOCIATES
Bardia A. Akhavan (SBN 316493)
bardia@baalaw.com
15760 Ventura Boulevard, Suite 1720
Encino, California 91436
Phone: (855) 463-4733

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



You may also refer to the pleadings, the Settlement Agreement, and other papers filed in this case, which may be inspected at the Department 10 of the Los Angeles County Superior Court, located at 312 North Spring Street, Los Angeles, CA 90012, during regular business hours of each court day. You may also obtain these documents through the Court's website at https://www.lacourt.ca.gov/.

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 DE AUDIENCIA DE APROBACIÓN FINAL

Hugo Sanchez v. Ecola Services, Inc. et al.

(Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles, California. Caso No. 25STCV21236)

Como empleado remunerado por hora, no exento, que trabaja o trabajó para Ecola Services, Inc., en California, usted tiene derecho a recibir una compensación de un acuerdo de demanda colectiva.

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

Usted ha recibido este Aviso sobre un Acuerdo de Demanda Colectiva porque los registros de Ecola Services, Inc. ("Demandado") muestran que usted es un "Miembro de la Clase" y, por lo tanto, tiene derecho a un pago de dicho acuerdo. Los Miembros de la Clase son todos los empleados actuales y exempleados, no exentos, remunerados por hora, que trabajaron en California para los Demandados en cualquier momento entre el 18 de julio de 2021 y el 5 de marzo de 2026.

El acuerdo tiene como objetivo resolver una demanda colectiva, *Hugo Sanchez v. Ecola Services, Inc., et al.,* pendiente en el Tribunal Superior de California para el Condado de Los Ángeles, Caso Número 25STCV21236 (la "Demanda"), alegando, entre otras cosas, reclamaciones por: (1) falta de pago del salario mínimo; (2) falta de pago de horas extras; (3) falta de provisión de períodos de comida, o compensación en su lugar; (4) falta de provisión de períodos de descanso conformes, o compensación en su lugar; (5) falta de reembolso de gastos comerciales necesarios; (6) falta de provisión y mantenimiento de registros precisos; (7) falta de pago de salarios cuando se debieron durante el empleo y al momento de la separación; (8) violaciones de la ley de competencia desleal de California; y (9) PAGA.

- El 29 de julio de 2026, el Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles otorgó la aprobación preliminar de este acuerdo de demanda colectiva y ordenó que todos los Miembros de la Clase fueran notificados sobre el mismo. El Tribunal no ha emitido ninguna determinación sobre 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 HAGA NADA Y RECIBA UN PAGO	Reciba un pago y renuncie a sus derechos legales para presentar reclamaciones liberadas por el acuerdo de la Demanda.
EXCLUIRSE DEL ACUERDO	Exclúyase del Acuerdo, no reciba ningún pago por la resolución de las reclamaciones colectivas y conserve sus derechos legales para presentar individualmente las reclamaciones colectivas que, de otro modo, quedarían liberadas por la resolución de la Demanda. Si trabajó en algún momento entre el 23 de mayo de 2024 y el 5 de marzo de 2026 ("Período PAGA") como empleado remunerado por horas, no exento, para los Demandados en California, se le considerará un "Empleado Agraviado" y seguirá recibiendo su parte de los fondos disponibles de la resolución de las Reclamaciones Liberadas PAGA, definidas a continuación (su "Pago Individual PAGA"), incluso si decide excluirrse del acuerdo de demanda colectiva.
OBJETAR AL ACUERDO	Si decide no participar, puede escribir al Administrador del Acuerdo, Apex Class Action LLC, explicando por qué objeta al acuerdo, y ellos remitirán sus inquietudes a un abogado, quien las presentará ante el Tribunal. Si el Tribunal aprueba el Acuerdo pese a su objeción, usted seguirá sujeto a él. Usted o su abogado también puede dirigirse al Tribunal durante la Audiencia de Aprobación Final programada para el 5 de marzo de 2027 a las 2:00 p. m., en el Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles: Departamento 10, ubicado en 312 North Spring Street, Los Ángeles, California 90012.

La Audiencia de Aprobación Final sobre la adecuación, razonabilidad y equidad del Acuerdo se llevará a cabo a las 2:00 p. m., el 5 de marzo de 2027 en el Tribunal Superior de Los Ángeles: Departamento 10, ubicado en 312 North Spring Street, Los Ángeles, California 90012. No es obligatorio que asista a la Audiencia, pero puede hacerlo si lo desea.

¿Por qué estoy recibiendo este Aviso?

Los registros del Demandado muestran que usted trabajó o trabaja actualmente para el Demandado como empleado remunerado por hora, no exento, en California durante el Período de Clase. Se le envió este Aviso de Demanda Colectiva porque tiene derecho a conocer un acuerdo propuesto para una demanda colectiva y a todas sus opciones antes de que el Tribunal decida si finalmente aprueba dicho acuerdo. Si el Tribunal aprueba el acuerdo y luego se resuelven las objeciones y apelaciones, un "Administrador del Acuerdo" designado por el Tribunal realizará los pagos descritos en este Aviso. Este aviso explica la Demanda, el acuerdo, sus derechos legales, los beneficios disponibles, quiénes son elegibles para ellos y cómo obtenerlos.

¿De qué trata este caso?

Hugo Sánchez trabajó como empleado remunerado por horas, no exento, para el Demandado. Es el "Demandante" en este caso y está demandando en nombre propio y de los Miembros de la Clase por la presunta infracción del Demandado por (1) falta de pago del salario mínimo; (2) falta de pago de horas extras; (3) falta de provisión de períodos de comida, o compensación en su lugar; (4) falta de provisión de períodos de descanso conformes, o compensación en su lugar; (5) falta de reembolso de gastos comerciales necesarios; (6) falta de provisión y mantenimiento de registros precisos; (7) falta de pago de salarios adeudados durante el empleo y al momento de la terminación laboral; (8) violaciones de la ley de competencia desleal de California; y (9) PAGA.

Con base en las presuntas infracciones del Código Laboral antes mencionadas y de otras presuntas infracciones del mismo, el Demandante también solicita sanciones bajo la Ley de Abogados Generales Privados ("PAGA").

El Demandado niega todas las alegaciones del Demandante y niega haber violado ley alguna. El Tribunal no se ha pronunciado sobre el fondo de las reclamaciones del Demandante. El Tribunal solo ha aprobado preliminarmente este acuerdo de demanda colectiva. El Tribunal decidirá si otorga la aprobación final a este acuerdo en la Audiencia de Aprobación Final.

Resumen de los términos del Acuerdo

El Demandante y el Demandado han acordado resolver este caso en nombre de ellos mismos, de los Miembros de la Clase y de los Empleados Agraviados, por el Monto Bruto del Acuerdo de $313,000.00, a menos que se incremente de conformidad con el Acuerdo de Conciliación. El Monto Bruto del Acuerdo incluye: (1) Costos Administrativos de hasta $7,000.00, (2) un pago de incentivo por servicios de hasta $8,000.00 para Hugo Sánchez por su tiempo y esfuerzo en la tramitación de este caso; (3) hasta el 33.33 % del Monto Bruto del Acuerdo en honorarios de abogados que, a menos que se incrementen de conformidad con el Acuerdo de Conciliación, ascienden a $104,333.33; (4) hasta $25,000.00 en costos de litigio para los Abogados de la Clase, según la prueba; (5) pago asignado a las sanciones PAGA por un monto de $30,000.00 para dichas sanciones. De conformidad con la PAGA, el sesenta y cinco por ciento (65 %) del monto asignado a la PAGA (o $19,500.00) se pagará a la LWDA y el treinta y cinco por ciento (35 %) (o $10,500.00) se distribuirá a los Empleados Agraviados. Después de deducir estas cantidades, un total aproximado de no menos de $138,666.67 estará disponible para su distribución a los Miembros de la Clase ("Monto Neto del Acuerdo").

El Demandado declara que no hay más de 13,039 semanas laborales durante el Período de Clase. En caso de que el número de semanas laborales durante dicho período aumente en más del 10 %, o supere las 14,343 semanas laborales, el Demandado podrá elegir entre las siguientes dos opciones: Opción 1: el Monto Bruto del Acuerdo aumentará proporcionalmente según el número de semanas laborales trabajadas que excedan el 10 % (por ejemplo, si el número final de semanas laborales totales para el Período de Clase aumenta en un 11 % de más de 14,473 semanas laborales, entonces el Monto Bruto del Acuerdo debe aumentar en un 1 %). Opción 2: el Demandado podrá decidir finalizar el Período de Clase y el Período PAGA en la fecha en que el número total de semanas laborales alcance las 14,343 semanas laborales (por ejemplo, un 10 % por encima del número de semanas laborales mencionado en la primera oración de este párrafo). El Demandado deberá seleccionar una opción antes de finalizar el Acuerdo de Conciliación completo.

Distribución a los Miembros de la Clase

Los Miembros de la Clase que decidan por no participar recibirán un pago *proporcional* del Monto Neto del Acuerdo basado en la cantidad de semanas trabajadas por los Miembros de la Clase en puestos no exentos y remunerados por hora para el Demandado en California durante el Período de Clase ("Semanas laborales Elegibles"). Específicamente, los pagos de los Miembros de la Clase se calcularán dividiendo la cantidad de Semanas laborales Elegibles atribuidas al Miembro de la Clase por todas las Semanas laborales Elegibles atribuidas a los Miembros de la Clase del Acuerdo, multiplicando por el Monto Neto del Acuerdo. Dicho de otro modo, la fórmula para un Miembro de la Clase es: (Semanas laborales Elegibles individuales÷ Semanas laborales Elegibles totales del Acuerdo Colectivo) x Monto Neto del Acuerdo. Además, las personas que fueron empleadas por el Demandado entre el 23 de mayo de 2024 y el 5 de marzo de 2026 (*es decir*, los Empleados Agraviados) recibirán una parte *proporcional* de los $30,000.00, asignados como sanciones PAGA, independientemente de si deciden por no participar, en función del número de semanas laborales trabajadas por cada Empleado Agraviado entre el 23 de mayo de 2024 y el 5 de marzo de 2026 (*es decir,* el Período PAGA).

Los registros del Demandado indican que usted trabajó **«Class_Workweeks»** semanas laborales como empleado remunerado por hora, no exento en California durante el Período de Clase y **«PAGA_Pay_Periods»** períodos de pago durante el Período PAGA. Con base en estos registros, su pago estimado como Miembro de la Clase sería de **$«Est_Class_PMT»** y su pago estimado como Empleado Agraviado sería de **$«Est_PAGA_PMT».**

Declaración de Impuestos

Los pagos a los Miembros de la Clase como Pagos PAGA se designarán como sanciones. Todos los demás pagos a los Miembros de la Clase del Monto Neto del Acuerdo se designarán en un 20 % como salarios y en un 80 % como sanciones e intereses. El Administrador del Acuerdo será responsable de emitir un formulario W-2 por el monto que cada Miembro de la Clase reciba como "salarios" no pagados, así como cualquier formulario 1099 del IRS requerido por ley. Este aviso no pretende brindar asesoramiento legal ni fiscal sobre su Participación en el Acuerdo.

Su cheque será válido por 180 días después de su emisión. Después de 180 días calendario a partir de la fecha de envío inicial por parte del Administrador del Acuerdo por correo postal, dichos fondos pasarán al Estado y serán enviados a la Oficina del Contralor del Estado, División de Propiedad No Reclamada, sin dejar así ningún "residuo no pagado" sujeto a los requisitos de la Sección 384, inciso (b) del Código de Procedimiento Civil de California.

Sus opciones bajo el Acuerdo

Opción 1 – ***No haga nada y reciba su pago***

Si no se excluye, tiene derecho automáticamente a su Pago Individual del Acuerdo (*es decir*, su parte del Monto Neto del Acuerdo) por ser Miembro de la Clase. Si no impugna el cálculo de su participación del acuerdo y no se excluye del mismo, estará sujeto a la totalidad de la liberación contenida en el acuerdo y recibirá su 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 necesita realizar ninguna acción para recibir el/los pago(s) del acuerdo establecidos.**

Los Miembros de la Clase que no presenten se excluyan de forma válida y oportuna (de conformidad con la Opción 2 a continuación), se considerará que han liberado, resuelto, transigido, renunciado y exonerado de forma completa, definitiva y para siempre a las Partes Liberadas de todas las "Reclamaciones Liberadas" que puedan tener o hayan tenido tras la aprobación final de este Acuerdo y el pago por parte del Demandado al Administrador del Acuerdo.

A partir de la fecha de la Sentencia, la Orden que otorga la Aprobación Final de este Acuerdo, y en la fecha en que el Demandado financie completamente el Monto Bruto del Acuerdo, el Demandante, los Miembros de la Clase y los Abogados de la Clase liberarán las reclamaciones contra todas las Partes Liberadas de la siguiente manera:

Durante la vigencia del Período de Clase, todos los Miembros Participantes de Clase, en nombre propio y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, anteriores y actuales, liberan a las Partes Liberadas de todas las reclamaciones que se alegaron o que razonablemente podrían haberse alegado con base en los hechos establecidos en la Demanda vigente, incluyendo: (1) falta de pago de salarios mínimos; (2) falta de pago de salarios por horas extras; (3) falta de provisión de períodos de comida o compensación en lugar de los mismos; (4) falta de provisión de períodos de descanso conformes o compensación en lugar de los mismos; (5) falta de reembolso de gastos comerciales necesarios; (6) falta de provisión y mantenimiento de registros precisos; (7) falta de pago de salarios cuando se debieron durante el empleo y al momento de la separación; (8) violaciones de la ley de competencia desleal de California; y (9) PAGA.

Durante la vigencia del Período PAGA, todos los Empleados Agraviados se consideran que liberan, en nombre propio y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, pasados y presentes, a las Partes Liberadas de todas las reclamaciones por sanciones PAGA que se alegaron, o que razonablemente podrían haberse alegado, con base en los hechos establecidos en la Demanda vigente y el Aviso PAGA, incluyendo todas las reclamaciones presentadas en el Aviso PAGA y también alegadas en la Demanda vigente, por sanciones civiles PAGA por falta de pago de salarios por horas extras, falta de pago de salarios mínimos, falta de provisión de períodos de comida, falta de provisión de períodos de descanso, sanciones por tiempo de espera, infracciones a la declaración salarial, falta de pago oportuno de salarios, falta de indemnización y competencia desleal según lo específicamente contenido en las secciones 210, 226.3, 558, 1174.5, 1197.1 y 2699 en relación con presuntas infracciones de las secciones 96, 98.6, 200 del Código Laboral, 201, 201.5, 201.7, 202, 203, 203.5, 204, 204a, 205, 205.5, 210, 212, 221, 222, 223, 222.5, 226, 226.2, 226.3, 226.8, 227.3, 232, 232.5, 245, 246, 432, 432.3, 432.5, 432.7, 432.8, 1102.5, 1197.5, 1198 y 1198.5 del del Código Laboral.

"Partes Liberadas" significará al Demandado y a todas sus empresas matrices, subsidiarias, divisiones, conceptos, empresas relacionadas o afiliadas, accionistas, funcionarios, directores, miembros, empleados, agentes, abogados, aseguradoras, sucesores y cesionarios, tanto presentes como pasados.

Opción 2 – *Excluirse del Acuerdo*

Para no participar en el Acuerdo, el Miembro de la Clase debe enviar oportunamente, por correo postal, una solicitud de exclusión al Administrador del Acuerdo antes de la Fecha Límite de Respuesta. La solicitud de exclusión debe indicar su nombre, dirección, número de teléfono, los últimos cuatro dígitos de su número de seguro social y firma, así como cualquier declaración que indique que no desea participar en el acuerdo. Firme, feche y envíe por fax, por correo electrónico o por correo postal su solicitud de exclusión por escrito a la siguiente dirección:

Apex Class Action, LLC
PO Box 54668
Irvine, California 92619
(949) 989-4428
support@apexclassaction.com

Su solicitud de exclusión por escrito debe enviarse por correo al Administrador a más tardar el 17 de diciembre de 2026.

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

Opción 3 – *Presentar una objeción al Acuerdo*

Si desea objetar al Acuerdo, puede presentar una objeción por escrito por correo postal, indicando los motivos de su objeción. Su objeción escrita debe incluir su nombre, dirección, los últimos cuatro dígitos de su número de Seguro Social, su firma, una declaración de si planea comparecer en la Audiencia de Aprobación Final y una declaración de los motivos, junto con cualquier fundamento legal, si lo hubiere, por los que cree que el Tribunal no debería aprobar el Acuerdo. Su objeción escrita debe enviarse por correo al Administrador a más tardar el 17 de diciembre de 2026. Tenga en cuenta que no puede objetar al Acuerdo y, al mismo tiempo, excluirse de él. Si se excluye, su objeción será desestimada. Si el Tribunal desestima su objeción, quedará sujeto al Acuerdo y recibirá su parte correspondiente.

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

Audiencia de Aprobación Final

Si lo desea, puede comparecer en la Audiencia de Aprobación Final programada para el 5 de marzo de 2027 a las 2:00 p. m., del Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles: Departamento 10, ubicado en 312 North Spring Street, Los Ángeles, California 90012, y objetar verbalmente el Acuerdo, discutir sus objeciones por escrito con el Tribunal y las Partes, o hacer cualquier otro comentario sobre el Acuerdo por su cuenta. 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 por su cuenta.

Información Adicional

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

AKHAVAN & ASSOCIATES
Bardia A. Akhavan (Núm. del Colegio de Abogados de California: 316493)
bardia@baalaw.com
15760 Ventura Boulevard, Suite 1720
Encino, California 91436
Teléfono: (855) 463-4733

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

También puede consultar los alegatos, el Acuerdo de Conciliación y otros documentos presentados en este caso, disponibles en el Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles: Departamento 10, ubicado en 312 North Spring Street, Los Ángeles, California 90012, durante el horario habitual de atención al público de cada día hábil. También puede obtener estos documentos a través del sitio web del Tribunal en https://www.lacourt.ca.gov/.

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

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