Yolanda Tembrina v Williams Furnace Co
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 CLASS ACTION SETTLEMENT AND HEARING DATE FOR FINAL COURT APPROVAL

San Bernardino County Superior Court
Yolanda Tembrina v. Williams Furnace Co., Case No. CIVSB2127440
Mac Rosales v. Williams Furnace Co., et al., Case No. CIVSB2302986

A court authorized this Notice. This is not a solicitation by a lawyer. You are not being sued.
PLEASE READ THIS NOTICE CAREFULLY AS IT MAY AFFECT YOUR LEGAL RIGHTS.

A settlement in the above-referenced actions may affect your rights if you are a current or former non-exempt employee of Williams Furnace Co. who worked for Williams Furnace Co. in California at any time from January 24, 2019 through July 22, 2024.

WHY SHOULD YOU READ THIS NOTICE?

A proposed settlement ("Settlement") has been reached in the class action and representative action lawsuits titled *Yolanda Tembrina v. Williams Furnace Co*. and *Mac Rosales v. Williams Furnace Co., et al., et al.,* pending in the San Bernardino County Superior Court as Case Nos. CIVSB2127440 and CIVSB2302986, respectively (collectively, hereinafter, the "Actions").

You received this Notice because the records of Williams Furnace Co. ("Defendant") reflect that you worked for Defendant as a current or former non-exempt employee in California at any time during the Class Period (the period from January 24, 2019 through July 22, 2024) ("Class Members") and/or worked for Defendant as a current or former non-exempt employee in California at any time during the PAGA Period (the period from January 12, 2020 through July 22, 2024) ("Aggrieved Employees"). The San Bernardino County Superior Court has granted preliminary approval of a proposed settlement of the Actions (the "Settlement") and has directed that you should receive notice of the Settlement. The purpose of this Notice of Class Action Settlement and Hearing Date for Final Court Approval ("Notice") is to describe the Actions and the Settlement, and to inform you of your rights and options in connection with the Settlement. This Notice explains what steps you may take to participate in, object to, or exclude yourself from the Class Settlement.

The "Class Settlement" means the settlement and resolution of the Released Class Claims. The "PAGA Settlement" means the settlement and resolution of the Released PAGA Claims.

A hearing will be held to determine whether the Settlement is fair, reasonable, and adequate ("Final Approval Hearing"). The Final Approval Hearing will be held on February 8, 2027 at 1:30 p.m. before the Honorable Joseph T. Ortiz in Department S17 of the San Bernardino County Superior Court, located at 247 West Third Street, San Bernardino, California 92415-0210.

As a Class Member, you are eligible to receive a payment under the Class Settlement. You will be bound by a release of certain claims described in this Notice unless you timely submit a Request for Exclusion, as described below.

YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT:	
DO NOTHING	If you do nothing, you will remain a Participating Class Member and you will be eligible to receive payment under the Class Settlement for the Released Class Claims. You also will give up rights to pursue a separate legal action against Defendant for the claims settled in the Actions, as explained more fully below.
EXCLUDE YOURSELF FROM THE CLASS SETTLEMENT	You have the option to not be a Participating Class Member in the Class Settlement regarding the Released Class Claims being settled and to forego the benefits to which you would be entitled as a Participating Class Member. If you choose to do so, you may exclude yourself from the Class Settlement by completing and timely submitting a written Request for Exclusion as described herein, postmarked by no later than **November 13, 2026,** in which case you will not receive a payment for the Class Settlement and will not release the Released Class Claims being settled, as explained more fully below**.** Notwithstanding the foregoing, if you are an Aggrieved Employee, there is no exclusion procedure (i.e., no ability to exclude yourself) with respect to the PAGA Settlement under the California Private Attorneys General Act of 2004, Labor Code § 2698 *et seq*. ("PAGA"). Even if you request exclusion from the Class Settlement, eligible Aggrieved Employees will receive a payment related to the PAGA Settlement ("Individual PAGA Payment"), and upon approval of the Settlement, will be deemed to have released the Released PAGA Claims.

HOW TO OBJECT TO THE CLASS SETTLEMENT	To object to the Class Settlement, you may timely mail a written objection to the Administrator, postmarked by **November 13, 2026**, or you may appear at the Final Approval Hearing to state your objection orally. This option is only available if you do not exclude yourself from, i.e., opt out of, the Class Settlement.

WHAT IS THIS ACTION ABOUT?

Plaintiffs Yolanda Tembrina and Mac Rosales (together, "Plaintiffs") are former employees of Defendant.

On July 8, 2021, Plaintiff Yolanda Tembrina provided written notice to the California Labor and Workforce Development Agency ("LWDA") and to Defendant of the specific provisions of the California Labor Code that Defendant allegedly violated. On September 14, 2021, Plaintiff Yolanda Tembrina commenced the action styled *Yolanda Tembrina v. Williams Furnace Co.*, San Bernardino County Superior Court, Case No. CIVSB2127440, by filing a Complaint for Enforcement Under the Private Attorneys General Act, California Labor Code § 2698, Et Seq. ("PAGA") against Defendant, on behalf of herself and all other aggrieved employees (the "*Tembrina* Action"). The Tembrina Action's PAGA cause of action is premised on alleged violations by Defendant of California Labor Code sections 201, 202, 203, 204, 226(a), 226.7, 510, 512(a), 1174(d), 1194, 1197, 1197.1, 1198, 2800 and 2802.

On May 2, 2022, Plaintiff Mac Rosales provided written notice to the LWDA and to Defendant of the specific provisions of the California Labor Code that Defendant allegedly violated. On January 24, 2023, Plaintiff Mac Rosales commenced the action styled *Mac Rosales v. Williams Furnace Co., et al.,* San Bernardino County Superior Court Case No. CIVSB2302986, by filing a putative class and representative PAGA action complaint against Defendant, on behalf of himself and all other similarly situated employees (the *"Rosales* Action"). The complaint in the *Rosales* Action alleged claims against Defendant for: (1) failure to provide required meal periods, (2) failure to provide required rest breaks, (3) failure to pay overtime wages, (4) failure to pay minimum wages, (5) failure to pay all wages due to discharged and quitting employees, (6) failure to maintain required records, (7) failure to furnish accurate itemized wage statements, (8) failure to indemnify employees for necessary expenditures incurred in discharge of duties, (9) unfair and unlawful business practices, and (10) a representative action claim for civil penalties under the California Private Attorneys General Act, based on alleged violations of California Labor Code §§ 201, 202, 203, 204, 226, 226.7, 510, 512, 1174, 1194, 1197, 1198, and 2802. Together, the *Rosales* Action and the *Tembrina* Action are referred to as the "Actions."

Plaintiffs seek to recover various damages and costs and penalties, including unpaid wages, restitution (including under California Business and Professions Code section 17200 *et seq.*), interest, penalties (including under PAGA), and attorneys' fees and costs.

The Court has not ruled on the merits of the Plaintiffs' claims or Defendant's defenses to those claims. The Settlement is a compromise reached after good faith, arms' length negotiations between Plaintiffs and Defendant (collectively, the "Parties"). Defendant denies each and all of the claims and contentions alleged by Plaintiffs. Defendant believes strongly that it has multiple valid defenses to the claims and that its employees have been properly paid and treated in accordance with the law. Absent the Settlement, Defendant would vigorously contest the lawsuit. By agreeing to this Settlement, Defendant is not admitting that it has any liability. Plaintiffs believe that they would prevail on the claims that are subject to the Settlement.

After investigation and analysis of the claims, the Parties engaged in good faith, arms-length negotiations, and as a result, the Parties reached a settlement. The Parties have since entered into the Class Action and PAGA Settlement Agreement ("Agreement," "Settlement," or "Settlement Agreement").

After engaging in formal discovery and private mediation before an experienced mediator, the Parties agreed to the proposed Settlement, which was preliminarily approved by the court ("Court") on September 21, 2026.

All Parties agree that, in light of the risks and expenses associated with continued litigation, the Settlement is fair, adequate, and reasonable. Plaintiffs and their Counsel ("Class Counsel") also believe that the Settlement is in the best interests of all Class Members and Aggrieved Employees.

WHAT IS A CLASS ACTION?

In a class action lawsuit, one or more persons called "Class Representatives" sue on behalf of other people who have similar claims. The Class Representative(s) and all of the people whose claims are being pursued in the case are called the "Class" or "Class Members." One court resolves the issues for everyone in the Class, except for those people who choose to exclude themselves from the Class Settlement.

WHO IS INCLUDED IN THE SETTLEMENT CLASS?

The settlement class in the Actions includes all current and former non-exempt employees of Defendant in the State of California from January 24, 2019 through July 22, 2024 (referred to as the "Class Members"). Class Members who do not submit a valid and timely Request for Exclusion from the Class Settlement are referred to as "Participating Class Members," as further discussed below.

DO I HAVE A LAWYER IN THIS CASE?

On September 21, 2026, the Court granted preliminary approval of the Settlement. On that date, the Court also preliminarily approved the law firms Lawyers *for* Justice, PC and Matern Law Group, PC ("Class Counsel"), to serve as counsel for Plaintiffs and the Class Members and Aggrieved Employees. Class Counsel's contact information is as follows:

LAWYERS *for* JUSTICE, PC
Joanna Ghosh
Yasmin Hosseini
Selena Matavosian
450 North Brand Boulevard, Suite 900
Glendale, California 91203
Tel: (818) 265-1020 / Fax: (818) 265-1021

MATERN LAW GROUP, PC
Matthew J. Matern
Dalia Khalili
2101 E. El Segundo Boulevard, Suite 403
El Segundo, California 90245
Telephone: (310) 531-1900 / Facsimile: (310) 531-1901

WHAT ARE THE TERMS OF THE CLASS SETTLEMENT?

Subject to approval of the Court, the Settlement provides that Defendant will pay a total "Gross Settlement Amount" of One Million and Four Hundred Thousand Dollars and Zero Cents ($1,400,000.00).

The Gross Settlement Amount includes the following payments:

- Class Representative Enhancement Award to Plaintiff Mac Rosales and PAGA Representative Enhancement Award to Plaintiff Yolanda Tembrina: The Settlement provides for a Class Representative Enhancement Award in the amount of up to $15,000.00 to be paid to Plaintiff Mac Rosales and a PAGA Representative Enhancement Award in the amount of up to $15,000.00 to be paid to Plaintiff Yolanda Tembrina.
- Class Counsel Fees Payment to Class Counsel: Class Counsel will seek an award of attorneys' fees in an amount not to exceed 35% of the Gross Settlement Amount, or Four Hundred Ninety Thousand Dollars and Zero Cents ($490,000.00) if the Gross Settlement Amount remains $1,400,000.00.
- Class Counsel Litigation Expenses Payment to Class Counsel: Class Counsel will seek reimbursement of litigation costs and expenses incurred in the Actions in an amount not to exceed $23,000.00.
- Administration Expenses Payment to the Administrator: The Gross Settlement Amount includes an allocation for the Administration Expenses Payment in an amount not to exceed Ten Thousand Dollars ($10,000.00), which pays for tasks such as mailing this Notice, mailing checks and tax forms, reporting to the Parties and the Court, tracking submitted Requests for Exclusion and objections, and other tasks.
- PAGA Penalties: One Hundred Fifteen Thousand Dollars and Zero Cents ($115,000.00) of the Gross Settlement Amount will be allocated towards the settlement of claims under California Labor Code Section 2698 *et seq.*, known as the Private Attorneys General Act or "PAGA." Pursuant to the PAGA, seventy-five percent (75%) of the PAGA Penalties ($86,250.00) will be paid to the LWDA (the "LWDA PAGA Payment"). The remaining twenty-five percent (25%) of the PAGA Penalties (or $28,750.00) will be distributed among Aggrieved Employees who worked for Defendant in California PAGA Period on a *pro rata* basis, based on each individual's respective number of PAGA Pay Periods worked during the PAGA Period ("Individual PAGA Payments").

The "Net Settlement Amount" means the Gross Settlement Amount, less the Court-approved amounts for the Individual PAGA Payments, the LWDA PAGA Payment, Class Representative Enhancement Award, PAGA Representative Enhancement Award, Class Counsel Fees Payment, Class Counsel Litigation Expenses Payment, and the Administration Expenses Payment.

Each Class Member who does not submit a valid and timely Request for Exclusion from the Class Settlement (i.e., Participating Class Members) will receive a share of the Net Settlement Amount ("Individual Class Payment"). The amount of each Participating Class Member's Individual Class Payment will be calculated *pro rata* based on each Class Member's respective number of workweeks worked for Defendant as a non-exempt employee in California during the Class Period ("Workweeks").

For tax purposes, Individual Class Payments will be allocated as follows: ten percent (10%) as alleged unpaid wages subject to all applicable payroll withholdings; and ninety percent (90%) in compromise of claims for alleged statutory penalties and alleged unpaid interest. Separately, Individual PAGA Payments paid to Aggrieved Employees will be allocated one hundred percent (100%) as payment in compromise of claims for alleged civil penalties.

Defendant will pay all employer payroll taxes owed on the wage portion of the Individual Class Payments separately from and in addition to the Gross Settlement Amount.

None of the Parties or attorneys makes any representations concerning the tax consequences of this Settlement or your participation in it. Class Members should consult with their own tax advisors concerning the tax consequences of the Settlement. Class Counsel is unable to offer advice concerning the state or federal tax consequences of payments to any Class Member.

Your estimated Workweeks, PAGA Pay Periods, Individual Class Payment, and/or Individual PAGA Payment are as follows:

Based on Defendant's records, your Individual Class Payment is estimated to be $«Est_Class_PMT» (less withholding) 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 during the PAGA Period.)

The above estimates are based on Defendant's records showing that you worked «Class_Workweeks» Workweeks during the Class Period, and you worked «PAGA_Pay_Periods» PAGA Pay Periods during the PAGA Period. If you believe that these calculations are incorrect, you can submit a dispute by the Response Deadline, as discussed below.

Disputes: If you disagree with the number of Workweeks and/or PAGA Pay Periods attributed to you as listed above, you must submit a written dispute to the Administrator by mail, postmarked no later than **November 13, 2026**, at the following address: **PO Box 54668, Irvine, CA 92619**. Any such written dispute must contain your full name, your employee identification number or the last four digits of your social security number, your address, your dates of employment, the correct number of Workweeks and/or PAGA Pay Periods you contend to have worked during the relevant time period, a statement of the reason(s) why you dispute the number of Workweeks and/or PAGA Pay Periods attributed to you (as listed above), the case name and number *(Yolanda Tembrina v. Williams Furnace Co*., Case No. CIVSB2127440, or *Mac Rosales v. Williams Furnace Co., et al.,* Case No. CIVSB2302986), your signature, and any documentary evidence which supports your position as to the correct information regarding the number of Workweeks and/or PAGA Pay Periods you contend to have worked during the Class Period or PAGA Period. Any such disputes will be resolved by the Administrator.

WHAT AM I RELEASING UNDER THE SETTLEMENT?

Upon the Effective Date and the date that Defendant has fully funded the Gross Settlement Amount and all employer-side payroll taxes owed on the Wage Portion of the Individual Class Payments, Plaintiff Rosales and all Participating Class Members, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, hereby release Defendant and any of its former and/or current parents, subsidiaries, affiliates, and any other entities that could be considered to have jointly employed the Class Members or Aggrieved Employees, as well as each of their officers, directors, managers, owners, executives, partners, executive-level employees, shareholders, agents, attorneys, and any other predecessors, successors, assigns or legal representatives and all parent companies, joint venturers, successors-in-interest, assigns, agents, insurers, attorneys and all persons or entities acting in concert with or affiliated with any of them ("Released Parties") from the Released Class Claims, as defined below.

"Released Class Claims" means all claims that were alleged, or reasonably could have been alleged, against Defendant based on the facts alleged in the Operative Complaint and any amendments thereto, arising during the Class Period, including, claims under the California Labor Code, Wage Orders, regulations, and/or other provisions of law for: Failure to Provide Required Meal Periods and Pay Meal Premiums [Cal. Labor Code §§ 226.7, 510, 512,1194,1197; IWC Wage Order Nos. 1-2001, § 11 and 16-2001, § 11]; Failure to Provide Required Rest Periods and Pay Rest Premiums [Cal. Labor Code §§ 226.7, 512; IWC Wage Order Nos. 1-2001, § 12 and 16-2001, § 12]; Failure to Pay Overtime Wages [Cal. Labor Code §§ 510, 1194, 1198; IWC Wage Order Nos. 1-2001, § 3 and 16-2001, § 3]; Failure to Pay Minimum Wages [Cal Labor Code §§ 1194, 1197, 1197.1; IWC Wage Order Nos. 1-2001, § 4 and 16-2001, § 4]; Failure to Pay All Wages Due to Discharged and Quitting Employees [Cal. Labor Code §§ 201, 202, 203]; Failure to Maintain Required Records [Cal. Labor Code § 226; IWC Wage Order Nos. 1-2001, § 7 and 16-2001, § 7]; Failure to Furnish Accurate Itemized Wage Statements [Cal. Labor Code §§ 226,1174; IWC Wage Order Nos. 1-2001, § 7 and 16-2001, § 7]; Failure to Indemnify Employees for Necessary Expenditures Incurred in Discharge of Duties [Cal. Labor Code § 2802]; Unfair and Unlawful Business Practices [Cal. Bus. & Prof. Code §§ 17200 et. seq.], and all other provisions of the Labor Code alleged in the Operative Complaint or arising out of the factual allegations in the Operative Complaint ("Released Class Claims").

Upon the Effective Date and the date that Defendant has fully funded the Gross Settlement Amount and all employer-side payroll taxes owed on the Wage Portion of the Individual Class Payments, Plaintiffs and the State of California with respect to all Aggrieved Employees, including Non-Participating Class Members who are Aggrieved Employees, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, hereby release the Released Parties from all claims for civil penalties recoverable under the Private Attorneys General Act, California Labor Code section 2698, et seq., that were alleged, or reasonably could have been alleged, in the Operative Complaint and PAGA Notices, arising during the PAGA Period, including claims for violations of the California Labor Code, Wage Orders, regulations, and/or other provisions of law for: Failure to Provide Required Meal Periods and Pay Meal Premiums [Cal. Labor Code §§ 226.7, 510, 512,1194,1197; IWC Wage Order Nos. 1-2001, § 11 and 16-2001, § 11]; Failure to Provide Required Rest Periods and Pay Rest Premiums [Cal. Labor Code §§ 226.7, 512; IWC Wage Order Nos. 1-2001, § 12 and 16-2001, § 12]; Failure to Pay Overtime Wages [Cal. Labor Code §§ 510, 1194, 1198; IWC Wage Order Nos. 1-2001, § 3 and 16-2001, § 3]; Failure to Pay Minimum Wages [Cal Labor Code §§ 1194, 1197, 1197.1; IWC Wage Order Nos. 1-2001, § 4 and 16-2001, § 4]; Failure to Pay All Wages Due to Discharged and Quitting Employees [Cal. Labor Code §§ 201, 202, 203]; Failure to Maintain Required Records [Cal. Labor Code § 226; IWC Wage Order Nos. 1-2001, § 7 and 16-2001, § 7]; Failure to Furnish Accurate Itemized Wage Statements [Cal. Labor Code §§ 226,1174; IWC Wage Order Nos. 1-2001, § 7 and 16-2001, § 7]; Failure to Indemnify Employees for Necessary Expenditures Incurred in Discharge of Duties [Cal. Labor Code § 2802]; Unfair and Unlawful Business Practices [Cal. Bus. & Prof. Code §§ 17200 et. seq.], and all other provisions of the Labor Code alleged in the Operative Complaint and PAGA Notices or arising out of the factual allegations in the Operative Complaint and PAGA Notices ("Released PAGA Claims").

WHAT DO I NEED TO DO TO RECEIVE AN INDIVIDUAL CLASS PAYMENT?

If you wish to participate in the Class Settlement and receive an Individual Class Payment, you do not need to do anything. You must, however, notify the Administrator of any change in your name, mailing address and/or telephone number. It is your responsibility to keep the Administrator informed of any such change, as your Individual Class Payment and/or Individual PAGA Payment will be mailed to the address on file.

The Administrator will mail Individual Class Payments to Participating Class Members, and Individual PAGA Payments to Aggrieved Employees, following final approval of the Settlement.

Once the Administrator mails you your Individual Class Payment and/or Individual PAGA Payment, you will have one hundred and eighty (180) calendar days from the date of issuance to cash your settlement check(s). If you do not cash your check(s) within that period, your check(s) will become void, and the amount represented by the check(s) will be transmitted to the California Controller's Unclaimed Property Fund in the name of the Participating Class Member and/or Aggrieved Employee, subject to approval by the Court.

Neither the Parties nor their counsel offer tax advice regarding this Settlement. You may consider contacting an accountant and/or tax attorney to determine the appropriate amount of taxes that should be paid on your Individual Class Payment. Payments awarded to you will not form the basis for additional contributions to or benefits under any benefit plans, policies or bonus programs that may exist and/or be offered to you through, by or in conjunction with Defendant or the Released Parties.

WHAT IF I DO NOT WANT TO PARTICIPATE IN THIS SETTLEMENT?

You have the right to request exclusion from the Class Settlement; however, if you are an Aggrieved Employee, there is no option to be excluded from the PAGA Settlement.

To request to be excluded from the Class Settlement, you must mail a completed, signed written Request for Exclusion to the Administrator, by mail, at the following address: PO Box 54668, Irvine, CA 92619.

To be valid, the Request for Exclusion must be sent to the Administrator and must be postmarked by no later than **November 13, 2026.** In addition, the Request for Exclusion must include your full name, mailing address, telephone number, and a statement that you wish to "opt out" of the Class Settlement, and be signed and dated by either the Class Member or his or her legal representative. As noted above, Requests for Exclusion do not apply to the PAGA Settlement and will not exclude Aggrieved Employees from the release of the Released PAGA Claims.

Unless you timely request to be excluded from the Class Settlement, you will be bound by the judgment upon final approval of the Settlement, and you will be barred from pursuing the Released Class Claims.

If you timely request to be excluded from the Class Settlement, you will not be entitled to receive any payment under the Class Settlement other than related to the PAGA Settlement. Class Counsel will not represent your interests if you request to be excluded from the Class Settlement.

WHAT IF I WANT TO OBJECT TO THIS SETTLEMENT?

Any Participating Class Member (that is, a Class Member who has not submitted a valid and timely Request for Exclusion from the Class Settlement) may object to the Class Settlement. To object, you may either appear at the Final Approval Hearing to state your objection orally, or you may mail a written statement of objection to the Administrator at the following address, postmarked no later than **November 13, 2026**: Apex Class Action, Inc., P.O. Box 54668, Irvine, CA 92619. If you choose to submit your objection in writing, the written objection should include your full name and your signature (or the signature of your legal representative), and a brief explanation of the basis for your objection, and must be mailed to the Administrator at the foregoing address, postmarked no later than **November 13, 2026**. You have the right to retain your own attorney, at your own expense, to submit an objection or appear on your behalf at the Final Approval Hearing.

You may, but you are not required to, appear at the Final Approval Hearing wherein the Court will make a final decision whether or not to approve the Settlement. Your objection will be received by the Court so long as you submit a written objection as set forth above or appear at the Final Approval Hearing. The Final Approval Hearing is scheduled to take place on February 8, 2027, at 1:30 p.m. in Department S17 of the San Bernardino County Superior Court, located at 247 West Third Street, San Bernardino, California 92415-0210. The hearing may be continued (i.e., moved to another date) without further notice to you. You can confirm the hearing date by accessing the Court's online docket.

Submitting an objection will *not* exclude you from the Class Settlement. If the Court grants final approval of the Settlement, you will still have the right to receive an Individual Class Payment and will be barred from pursuing the Released Class Claims. Do not submit both a written objection and a written Request for Exclusion. If you submit both an objection and a Request for Exclusion, your Request for Exclusion will be deemed invalid, and the objection will remain valid.

WHAT HAPPENS IF I EXCLUDE MYSELF FROM THIS SETTLEMENT?

Any Class Member who submits a timely and valid Request for Exclusion will have no further role in the Class Settlement, will not be entitled to any benefit as a result of the Class Settlement, and will not be entitled or permitted to assert an objection to the Class Settlement. As noted above, however, there is no exclusion option for Aggrieved Employees, who will receive an Individual PAGA Payment and will be bound by the release of PAGA claims regardless of whether or not they submit a Request for Exclusion.

WHAT IS THE NEXT STEP IN THE SETTLEMENT?

The Court will hold a Final Approval Hearing regarding the fairness, reasonableness and adequacy of the proposed Settlement, the plan of distribution, Class Counsel's request for attorneys' fees and costs, the enhancement awards to Plaintiffs, and the settlement administration costs on February 8, 2027, at 1:30 p.m. in Department S17 of the San Bernardino County Superior Court, located at 247 West Third Street, San Bernardino, California 92415-0210. The Final Approval Hearing may be continued without further notice to Class Members. You are not required to attend the Final Approval Hearing, but you may do so at your own expense.

HOW CAN I GET FURTHER INFORMATION?

This Notice summarizes the Actions and the basic terms of the Settlement. More details are contained in the Settlement Agreement, the pleadings, and other records in this matter, all of which are on file with the Court. The Settlement, pleadings and all other records of this litigation may be examined and copied any time during regular office hours in the Clerk's Office of the Sacramento County Superior Court, located at 247 West Third Street, San Bernardino, California 92415-0210



Any questions regarding this Notice should be directed to Class Counsel, whose contact information is listed on pages 3-4 of this Notice. For more information, you may also call the Administrator toll-free at 1-800-355-0700.

WHAT SHOULD I DO IF MY ADDRESS CHANGES?

If you need to update your contact information, please promptly contact the Administrator toll-free at 1-800-355-0700. This will ensure that you receive further notices about the Settlement and that you receive your Individual Class Payment if the Settlement is approved by the Court.

PLEASE DO NOT TELEPHONE OR CONTACT THE COURT FOR INFORMATION REGARDING THIS SETTLEMENT.

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

Tribunal Superior del Condado de San Bernardino

Yolanda Tembrina v. Williams Furnace Co., Caso No. CIVSB2127440

Mac Rosales v. Williams Furnace Co., et al., Caso No. CIVSB2302986

Un tribunal autorizó este Aviso. La presente no es una oferta de representación por parte de un abogado. No se le está demandando.

POR FAVOR LEA ESTE AVISO DETENIDAMENTE: PUEDE AFECTAR SUS DERECHOS LEGALES

Un acuerdo en las demandas mencionadas anteriormente puede afectar sus derechos si usted es un empleado no exento actual o anterior que trabajó para Williams Furnace Co. en California en cualquier momento desde el 24 de enero de 2019 hasta el 22 de julio de 2024.

¿POR QUÉ DEBERÍA LEER ESTE AVISO?

Se llegó a un acuerdo propuesto ("Acuerdo") en las demandas colectivas y representativas denominadas *Yolanda Tembrina v. Williams Furnace Co.* y *Mac Rosales v. Williams Furnace Co., et al., et al., pendientes* ante el Tribunal Superior del Condado de San Bernardino como casos Nos. CIVSB2127440 y CIVSB2302986, respectivamente (en conjunto, en lo sucesivo, las "Demandas").

Usted recibió este Aviso porque los registros de Williams Furnace Co. ("Demandado") indican que usted trabajó para el Demandado como empleado no exento actual o exempleado en California en cualquier momento durante el Período de la Clase (el período comprendido entre el 24 de enero de 2019 y el 22 de julio de 2024) ("Miembros de la Clase") y/o trabajó para el Demandado como empleado no exento actual o exempleado en California en cualquier momento durante el Período PAGA (el período comprendido entre el 12 de enero de 2020 y el 22 de julio de 2024) ("Empleados Agraviados"). El Tribunal Superior del Condado de San Bernardino otorgó la aprobación preliminar de una propuesta de conciliación de las Demandas (el "Acuerdo") y ordenó que usted reciba una notificación sobre el mismo. El propósito de este Aviso de Acuerdo de Demanda Colectiva y Fecha de Audiencia para la Aprobación Final del Tribunal ("Aviso") es describir las Demandas y el Acuerdo, e informarle sobre sus derechos y opciones en relación con el Acuerdo. Este Aviso explica qué medidas puede adaptar para participar, objetar o excluirse del Acuerdo.

El "Acuerdo de Demanda Colectiva" significa el acuerdo y la resolución de todas las Reclamaciones Liberadas de la Clase. El "Acuerdo PAGA" significa el acuerdo y la resolución de todas las Reclamaciones Liberadas PAGA.

Se celebrará una audiencia para determinar si el Acuerdo es justo, razonable y adecuado ("Audiencia de Aprobación Final"). La Audiencia de Aprobación Final se celebrará el 8 de febrero de 2027 a la 1:30 p.m., ante el Honorable Juez Joseph T. Ortiz en el Tribunal Superior del Condado de San Bernardino, Departamento S17, ubicado en 247 West Third Street, San Bernardino, California 92415-0210.

Como Miembro de la Clase, usted cumple con los requisitos para recibir un pago en virtud del Acuerdo de Demanda Colectiva. Usted estará obligado por una renuncia a ciertas reclamaciones descritas en este Aviso, a menos que presente oportunamente una Solicitud de exclusión, como se describe a continuación.

SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO:	
NO HACER NADA	Si no hace nada, seguirá siendo Miembro Participante de la Clase y tendrá derecho a recibir un pago en virtud del Acuerdo de Demanda Colectiva por las Reclamaciones Liberadas de la Clase. También renunciará a los derechos de iniciar una acción legal por separado contra el Demandado por las reclamaciones resueltas en las Demandas, como se explica con más detalle a continuación.
EXCLUIRSE DEL ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA	Tiene la opción de no ser Miembro Participante de la Clase en el Acuerdo de Demanda Colectiva con respecto a las Reclamaciones Liberadas de la Clase que se están resolviendo y de renunciar a los beneficios a los que tendría derecho como Miembro Participante. Si decide hacerlo, puede excluirse del Acuerdo de Demanda Colectiva completando y presentando oportunamente una Solicitud de Exclusión por escrito, tal como se describe en el presente documento, con matasellos a más tardar el **13 de noviembre de 2026,** en cuyo caso no recibirá un pago por el Acuerdo de la Demanda Colectiva y no ejercerá las Reclamaciones Liberadas de la Clase que se están resolviendo, como se explica con más detalle a continuación**.** Sin perjuicio de lo anterior, si usted es un Empleado Agraviado, no existe ningún procedimiento de exclusión (es decir, no tiene la posibilidad de excluirse) con respecto al Acuerdo PAGA en virtud de la Ley General de Abogados Privados de California de 2004, Código Laboral, sección *2698 y siguientes*. ("PAGA"). Incluso si solicitan la exclusión del Acuerdo de la Demanda Colectiva, los Empleados Agraviados que cumplan con los requisitos recibirán un pago relacionado con el Acuerdo PAGA ("Pago Individual PAGA") y, una vez aprobado el Acuerdo, se considerará que han renunciado a las Reclamaciones Liberadas PAGA.
OBJETAR AL ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA	Para objetar, puede enviar oportunamente una objeción por escrito al Administrador, con matasellos del **13 de noviembre de 2026**, o puede comparecer en la Audiencia de Aprobación Final para expresar su objeción oralmente. Esta opción solo está disponible si no se excluye, es decir, no participar, del Acuerdo de Demanda Colectiva.

¿DE QUÉ TRATA ESTA DEMANDA?

Las Demandantes Yolanda Tembrina y Mac Rosales (en conjunto, los "Demandantes") son exempleados del Demandado.

El 8 de julio de 2021, la Demandante Yolanda Tembrina notificó por escrito a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de California ("LWDA") y al Demandado las disposiciones específicas del Código Laboral de California que supuestamente infringió el Demandado. El 14 de septiembre de 2021, la Demandante inició la demanda denominada *Yolanda Tembrina v. Williams Furnace Co.*, Tribunal

Superior del Condado de San Bernardino, Caso No. CIVSB2127440, mediante la presentación de una Demanda de Ejecución en virtud de PAGA, Código Laboral de California, sección 2698 y siguientes. contra el Demandado, en su nombre y en el de todos los demás empleados agraviados (la "*Demanda* Tembrina"). La causa de acción PAGA de la Demanda Tembrina se basa en las presuntas infracciones por parte del Demandado de las secciones 201, 202, 203, 204, 226(a), 226.7, 510, 512(a), 1174(d), 1194, 1197, 1197.1, 1198, 2800 y 2802 del Código Laboral de California.

El 2 de mayo de 2022, el Demandante Mac Rosales notificó por escrito a la LWDA y al Demandado las disposiciones específicas del Código Laboral de California que supuestamente infringió el Demandado. El 24 de enero de 2023, el Demandante Mac Rosales inició la demanda denominada *Mac Rosales v. Williams Furnace Co., et al.,* Tribunal Superior del Condado de San Bernardino, Caso No. CIVSB2302986, al presentar una demanda colectiva propuesta y una demanda representativa PAGA contra el Demandado, en su propio nombre y en el de todos los demás empleados en situación similar (la *"Demanda Rosales*"). El proceso en la Demanda *Rosales* alegaba reclamaciones contra el Demandado por: (1) no proporcionar los períodos de comida requeridos, (2) no proporcionar los descansos requeridos, (3) no pagar los salarios por horas extras, (4) no pagar los salarios mínimos, (5) no pagar todos los salarios adeudados a los empleados despedidos y renunciantes, (6) no mantener los registros requeridos, (7) no proporcionar declaraciones salariales detalladas precisas, (8) no indemnizar a los empleados por los gastos necesarios incurridos en el desempeño de sus funciones, (9) prácticas comerciales injustas e ilegales, y (10) una reclamación de acción representativa por sanciones civiles en virtud de la Ley General de Abogados Privados de California, basada en presuntas infracciones de las secciones 201, 202, 203, 204, 226, 226.7, 510, 512, 1174, 1194, 1197, 1198 y 2802 del Código Laboral de California. En conjunto, la Demanda *Rosales* y *Tembrina* se denominan las "Demandas".

Los Demandantes buscan recuperar varios daños y costos y sanciones, incluidos los salarios impagos, la restitución (incluso bajo la sección *17200 y sig.*, del Código de Negocios y Profesiones de California), los intereses, las sanciones (incluso bajo PAGA) y los honorarios y costos de los abogados.

El Tribunal no se ha pronunciado con respecto a los fundamentos de las reclamaciones de los Demandantes ni a las defensas del Demandado. El Acuerdo es un compromiso alcanzado tras negociaciones de buena fe y en condiciones de plena competencia entre los Demandantes y el Demandado (en conjunto, las "Partes"). El Demandado niega todas y cada una de las pretensiones y alegaciones formuladas por los Demandantes. El Demandado considera que tiene múltiples defensas y que sus empleados han sido compensados de forma adecuada y tratados de acuerdo a lo requerido por la ley. En caso de que no se celebre el Acuerdo, el Demandado impugnaría con determinación la demanda. Al aceptar este Acuerdo, el Demandado no admite que tiene ninguna responsabilidad. Los Demandantes creen que prosperarían las reclamaciones que están sujetas al Acuerdo.

Tras la investigación y el análisis de las reclamaciones, las Partes entablaron negociaciones de buena fe y en condiciones de plena competencia y, como resultado, llegaron a un acuerdo. Desde entonces, las Partes han celebrado el Acuerdo de Demanda Colectiva y PAGA ("Acuerdo" o "Acuerdo de Conciliación").

Después de participar en el proceso formal de presentación de pruebas y en una mediación privada ante un mediador experimentado, las Partes acordaron el Acuerdo propuesto, que fue aprobado preliminarmente por el tribunal ("Tribunal") el 21 de septiembre de 2026.

Ambas partes acuerdan que, a la luz de los riesgos y gastos asociados con el litigio continuo, este Acuerdo es justo, adecuado y razonable. Los Demandantes y sus Abogados ("Abogados de la Clase") también consideran que el Acuerdo es lo mejor para todos los Miembros de la Clase y los Empleados Agraviados.

¿QUÉ ES UNA DEMANDA COLECTIVA?

En una "demanda colectiva", una o más personas denominadas "Representantes de la Clase" demandan en nombre de personas que supuestamente tienen reclamaciones similares. Los Representantes de la Clase y todas las personas cuyas reclamaciones se están llevando adelante en el caso se denominan la "Clase" o los "Miembros de la Clase". Un tribunal resuelve los problemas de todas las personas de la Clase, salvo de aquellas que opten por excluirse de ésta.

¿QUIÉN FORMA PARTE DEL ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA?

El acuerdo de demanda colectiva incluye a todos los empleados actuales y exempleados no exentos del Demandado en el estado de California desde el 24 de enero de 2019 hasta el 22 de julio de 2024 (denominados "Miembros de la Clase"). Los Miembros de la Clase que no presenten una Solicitud de exclusión del Acuerdo de Demanda Colectiva válida y dentro del plazo establecido se denominan "Miembros Participantes de la Clase", como se explica más adelante.

¿TENGO UN ABOGADO EN ESTE CASO?

El 21 de septiembre de 2026, el Tribunal concedió la aprobación preliminar del Acuerdo. En esa fecha, el Tribunal también aprobó de forma preliminar a los bufetes de abogados Lawyers *for* Justice, PC y Matern Law Group, PC ("Abogados de la Clase"), para que actuaran como abogados de los Demandantes, de los Miembros de la Clase y de los Empleados Agraviados. La información de los Abogados de la Clase es la siguiente:

LAWYERS *for* JUSTICE, PC
Joanna Ghosh
Yasmin Hosseini
Selena Matavosian
450 North Brand Boulevard, Suite 900
Glendale, California 91203
Tel: (818) 265-1020 / Fax: (818) 265-1021

MATERN LAW GROUP, PC
Matthew J. Matern
Dalia Khalili
2101 E. El Segundo Boulevard, Suite 403
El Segundo, California, 90245
Teléfono: (310) 531-1900 / Fax: (310) 531-1901

¿CUÁLES SON LAS CONDICIONES DEL ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA?

Sujeto a la aprobación del Tribunal, el Acuerdo establece que el Demandado pagará un "Monto Bruto del Acuerdo" total de un millón cuatrocientos mil dólares con cero centavos ($1,400,000.00).

Dicho monto incluye los siguientes pagos:

- Pago de Incentivo para el Representante de la Clase, el Demandante Mac Rosales así como un Pago de Incentivo para la Representante PAGA, la Demandante Yolanda Tembrina: El acuerdo establece una Pago de incentivo para el Representante de la Clase por un monto de hasta $15,000.00 (que se pagará al Demandante Mac Rosales) y un Pago de incentivo para la Representante PAGA (que se pagará a la Demandante Yolanda Tembrina) por un monto de hasta $15,000.00.
- Pago de los honorarios de los Abogados: los Abogados de la Clase solicitarán un pago de honorarios por un monto que no exceda el 35 % del Monto Bruto del Acuerdo, o cuatrocientos noventa mil dólares con cero centavos ($490,000.00) si el Monto Bruto del Acuerdo sigue siendo de $1,400,000.00.
- Pago de los gastos de litigio: los Abogados de la Clase solicitarán el reembolso de los costos y gastos de litigio incurridos en las Demandas por un monto que no exceda los $23,000.00.
- Pago de los Gastos de Administración al Administrador: el Monto Bruto del Acuerdo incluye una asignación para el Pago de los Gastos de Administración por un importe que no excederá de diez mil dólares ($10,000.00), que cubre tareas como el envío por correo de este Aviso, el envío por correo de cheques y formularios fiscales, la presentación de informes a las Partes y al Tribunal, el seguimiento de las Solicitudes de Exclusión presentadas y de las objeciones, y otras tareas.
- Sanciones PAGA: Ciento quince mil dólares con cero centavos ($115,000.00) del Monto Bruto del Acuerdo se asignarán a la resolución de las reclamaciones en virtud de la Sección *2698 y siguientes* del Código Laboral de California, conocida como la Ley General de Abogados Privados o "PAGA". De conformidad con la PAGA, el setenta y cinco por ciento (75 %) de las Sanciones PAGA ($86,250.00) se pagará a la LWDA (el "Pago PAGA a la LWDA"). El veinticinco por ciento (25 %) restante de las Sanciones PAGA (o $28,750.00) se distribuirá entre los Empleados Agraviados que trabajaron para el Demandado en California durante el Periodo PAGA de forma *proporcional*, en función del número respectivo de los Periodos de pago PAGA trabajados por cada persona durante dicho período ("Pagos Individuales PAGA").

El "Monto Neto del Acuerdo" se refiere al Monto Bruto del Acuerdo, menos los montos aprobados por el Tribunal para los Pagos individuales PAGA, el Pago PAGA a la LWDA, el Pago de Incentivo para el Representante de la Clase, el Pago de Incentivo para la Representante PAGA, el Pago de los honorarios de los Abogados de la Clase, el Pago de los Gastos de litigio de los Abogados de la Clase y el Pago de los Gastos de administración.

Cada Miembro de la Clase que no presente una Solicitud de exclusión del Acuerdo de Demanda Colectiva válida y oportuna (es decir, los Miembros Participantes de la Clase) recibirá una parte del Monto Neto del Acuerdo ("Pago Individual de la Clase"). El monto del Pago Individual de la Clase de cada Miembro Participante se calculará de *forma proporcional* en función del número respectivo de semanas laborales que cada Miembro de la Clase haya trabajado para el Demandado como empleado no exento en California durante el Período de la Clase ("Semanas laborales").

A efectos fiscales, los Pagos Individuales de la Clase se asignarán de la siguiente manera: diez por ciento (10%) como presuntos salarios impagados sujetos a todas las retenciones salariales aplicables; y noventa por ciento (90%) en concepto de la resolución de reclamaciones por presuntas sanciones legales e intereses presuntamente impagados. Por separado, los Pagos Individuales PAGA efectuados para los Empleados Agraviados se asignarán en un cien por ciento (100%) como pago en virtud del acuerdo de las reclamaciones por presuntas sanciones civiles.

El Demandado pagará todos los impuestos sobre la nómina del empleador adeudados sobre la parte salarial de los Pagos Individuales de la Clase por separado y además del Monto Bruto del Acuerdo.

Ninguna de las Partes ni los abogados hará declaraciones con respecto a las consecuencias fiscales de este Acuerdo o de su participación en él. Los Miembros Participantes de la Clase deberán consultar a sus propios asesores fiscales las consecuencias fiscales del Acuerdo. Los Abogados de la Clase no pueden dar consejos acerca de las consecuencias fiscales estatales o federales de los pagos a ningún Miembro de la Clase.

Sus semanas laborales estimadas, períodos de pago PAGA, Pago Individual de la Clase y/o el Pago Individual PAGA son los siguientes:

Según los registros del Demandado, se estima que su Pago Individual de la Clase es de $«Est_Class_PMT» (menos las retenciones) y que su Pago Individual PAGA es de $«Est_PAGA_PMT». El monto real que puede recibir probablemente será diferente y dependerá de una serie de factores. (Si no se indica ninguna cantidad para su Pago Individual PAGA; entonces, de acuerdo con los registros del Demandado, usted no es elegible para dicho pago en virtud del Acuerdo porque no trabajó durante el Período PAGA).

Las estimaciones anteriores se basan en los registros del Demandado que muestran que trabajó «Class_Workweeks» semanas laborales en el Período de la Clase y «PAGA_Pay_Periods» períodos de pago durante el Período PAGA. Si cree que estos cálculos son incorrectos, puede presentar una impugnación antes de la Fecha límite de Respuesta, como se explica a continuación.

Impugnaciones: Si no está de acuerdo con el número de Semanas laborales y/o Períodos de pago PAGA que se le atribuyen, tal como se indica anteriormente, debe presentar una impugnación por escrito al Administrador por correo, con matasellos a más tardar el **13 de noviembre de 2026**, a la siguiente dirección: **PO Box 54668, Irvine, California 92619**. Cualquier impugnación de este tipo por escrito debe contener su nombre completo, su número de identificación de empleado o los últimos cuatro dígitos de su número de seguro social, su dirección, sus fechas de empleo, el número correcto de Semanas Laborales o Períodos de Pago PAGA que usted afirma haber trabajado durante el período de tiempo correspondiente, una declaración de los motivos por los que impugna el número de Semanas Laborales o Períodos de Pago PAGA que se le atribuyen (como se indica anteriormente), el nombre y el número del caso *(Yolanda Tembrina v. Williams Furnace Co*., Caso No. CIVSB2127440, ó *Mac Rosales v. Williams Furnace Co., et al.,* Caso No. CIVSB2302986), su firma y cualquier prueba documental que respalde su postura en cuanto a la información correcta sobre el número de semanas laborales o períodos de pago PAGA que usted afirma haber trabajado durante el Período de la Clase o el Período PAGA. El Administrador resolverá cualquier impugnación de este tipo.

¿QUÉ LIBERO DE CONFORMIDAD CON EL ACUERDO?

En la Fecha de Vigencia y en la fecha en que el Demandado haya aportado íntegramente el Monto Bruto del Acuerdo y todos los impuestos sobre la nómina correspondientes al empleador adeudados sobre la Parte Salarial de los Pagos Individuales de la Clase, el Demandante Rosales y todos los Miembros Participantes de la Clase, en su propio nombre y en el de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos,

administradores, sucesores y cesionarios, tanto pasados como actuales, eximen por la presente al Demandado y a cualquiera de sus sociedades matrices, subsidiarias, filiales, tanto pasados como actuales, y a cualquier otra entidad que pueda considerarse que ha empleado conjuntamente a los Miembros de la Clase o a los Empleados Agraviados, así como a cada uno de sus funcionarios, directores, gerentes, propietarios, ejecutivos, socios, empleados de nivel ejecutivo, accionistas, agentes, abogados y cualquier otro predecesor, sucesor, cesionario o representante legal y a todas las empresas matrices, empresas conjuntas, sucesores en interés, cesionarios, agentes, aseguradoras, abogados y todas las personas o entidades que actúen de consuno o estén afiliadas a cualquiera de ellos (las "Partes Liberadas") de las Reclamaciones Liberadas de la Clase, tal y como se definen a continuación.

"Reclamaciones Liberadas de la Clase" significa todas las reclamaciones que se presentaron, o que razonablemente podrían haberse presentado, contra el Demandado con base en los hechos alegados en la Demanda vigente y en cualquier enmienda a la misma, que surgieron durante el Período de la Clase, incluidas las reclamaciones en virtud del Código Laboral de California, las Órdenes Salariales, los reglamentos y/u otras disposiciones legales por: Incumplimiento en el otorgamiento de los períodos de comida obligatorios y en el pago de las primas por comida [Código Laboral, secciones 226.7, 510, 512, 1194, 1197; Órdenes Salariales de la Comisión de Bienestar Industrial (IWC) N.º 1-2001, sección 11 y 16-2001, sección 11]; Incumplimiento en la concesión de los períodos de descanso obligatorios y en el pago de las primas por descanso [Código Laboral, secciones226.7, 512; Orden Salarial de la CBI No. 1-2001, sección 12 y 16-2001, sección 12]; Incumplimiento del pago de las horas extras [Código Laboral, secciones 510, 1194, 1198; Orden Salarial de la CBI No. 1-2001, sección 3 y 16-2001, sección 3]; Incumplimiento del pago del salario mínimo [Código Laboral de California, secciones 1194, 1197, 1197.1; Orden Salarial de la CBI Nos. 1-2001, sección 4 y 16-2001, sección 4]; Incumplimiento del pago de todos los salarios adeudados a los empleados despedidos y renunciantes [Código Laboral de California, secciones 201, 202, 203]; Incumplimiento en el mantenimiento de los registros requeridos [Código Laboral, sección 226; Orden Salarial de la CBI, No. 1-2001, sección 7 y 16-2001, sección 7]; Incumplimiento en la entrega de talones de pago detallados y precisos [Código Laboral, secciones 226, 1174; Orden de Salarios de la CBI Nros. 1-2001, sección 7 y 16-2001, sección 7]; Incumplimiento de la obligación de indemnizar a los empleados por los gastos necesarios en que incurran en el desempeño de sus funciones [Código Laboral, sección 2802]; Prácticas comerciales desleales e ilegales [Código Laboral de Negocios y Profesiones de California y Código Profesional, secciones 17200 y siguientes], y todas las demás disposiciones del Código Laboral alegadas en la Demanda Vigente o que surjan de las alegaciones fácticas de la misma ("Reclamaciones Liberadas de la Clase").

En la Fecha de Vigencia y en la fecha en que el Demandado haya pagado íntegramente el Monto Bruto del Acuerdo y todos los impuestos sobre la nómina a cargo del empleador adeudados sobre la Parte Salarial de los Pagos Individuales de la Clase, los Demandantes y el Estado de California, con respecto a todos los Empleados Agraviados, incluidos los Miembros No Participantes de la Clase que son Empleados Agraviados, en su propio nombre y en el de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, tanto pasados como presentes, por la presente exoneran a las Partes Liberadas de todas las reclamaciones por sanciones civiles recuperables en virtud de la Ley General de Abogados Privados, sección 2698 y siguientes del Código Laboral de California, que se alegaron, o que razonablemente podrían haberse alegado, en la Demanda Vigente y en las Notificaciones PAGA, surgidas durante el Período PAGA, incluidas las reclamaciones por infracciones del Código Laboral de California, las Órdenes salariales, los reglamentos y/u otras disposiciones legales por: Incumplimiento en la concesión de los períodos de comida obligatorios y en el pago de las primas por comida [Código Laboral de California, secciones 226.7, 510, 512, 1194, 1197; Órdenes Salariales de la Comisión de Bienestar Industrial (IWC) No. 1-2001, sección 11 y 16-2001, sección 11]; Incumplimiento en la concesión de los períodos de descanso obligatorios y en el pago de las primas por descanso [Código Laboral, secciones 226.7, 512; Orden Salarial de la CBI No. 1-2001, sección 12 y 16-2001, sección 12]; Incumplimiento del pago de las horas extras [Código Laboral, secciones 510, 1194, 1198; Orden Salarial de la CBI No. 1-2001, sección 3 y 16-2001, sección 3]; Incumplimiento del pago del salario mínimo [Código Laboral de California, secciones 1194, 1197, 1197.1; Orden Salarial de la CBI Nos. 1-2001, sección 4 y 16-2001, sección 4]; Incumplimiento del pago de todos los salarios adeudados a los empleados despedidos y renunciantes [Código Laboral de California secciones 201, 202, 203]; Incumplimiento en el mantenimiento de los registros requeridos [Código Laboral, sección 226; Orden Salarial de la CBI, No. 1-2001, sección 7 y 16-2001, sección 7]; Incumplimiento en la entrega de talones de pago detallados y precisos [Código Laboral, secciones 226, 1174; Orden de Salarios de la CBI, Nros. 1-2001, sección 7 y 16-2001, sección 7]; Incumplimiento de la obligación de indemnizar a los empleados por los gastos necesarios en que incurran en el desempeño de sus funciones [Código Laboral de California, sección 2802]; Prácticas comerciales desleales e ilegales [Código de Negocios y Profesiones de California y Código Profesional, secciones 17200 y siguientes], y todas las demás disposiciones del Código Laboral alegadas en la Demanda Vigente y en las Notificaciones PAGA, o que surjan de las alegaciones fácticas de los mismos ("Reclamaciones Liberadas PAGA").

¿QUÉ DEBO HACER PARA RECIBIR UN PAGO INDIVIDUAL DE LA CLASE?

Si desea participar en el Acuerdo de Demanda Colectiva y recibir un Pago Individual de la Clase, no necesita hacer nada. No obstante, debe avisar al Administrador del Acuerdo de cualquier cambio en su nombre, dirección postal o número de teléfono. Es su responsabilidad mantener informado al Administrador sobre cualquier cambio de este tipo, ya que su Pago Individual de la Clase y/o Pago Individual PAGA se enviarán por correo a la dirección registrada.

El Administrador enviará por correo los Pagos Individuales de la Clase a los Miembros Participantes de la Clase y los Pagos Individuales PAGA a los Empleados Agraviados, tras la aprobación final del Acuerdo.

Una vez que el Administrador le envíe por correo su Pago Individual de la Clase y/o su Pago Individual PAGA, dispondrá de ciento ochenta (180) días calendario a partir de la fecha de emisión para cobrar su(s) cheque(s) del acuerdo. Si no cobra sus cheques dentro de ese plazo, estos quedarán anulados y el importe que representan se transferirá al Fondo de Bienes No Reclamados del Contralor de California a nombre del Miembro Participante de la Clase y/o del Empleado Agraviado, sujeto a la aprobación del Tribunal.

Ni las Partes ni sus abogados ofrecen asesoramiento fiscal con respecto a este Acuerdo. Puede considerar la opción de ponerse en contacto con un contable o abogado fiscal para determinar la cantidad adecuada de impuestos que debe pagar por su Pago Individual del Acuerdo. Los pagos que se le concedan no constituirán la base de aportaciones o beneficios adicionales bajo ningún plan de beneficios, pólizas o programas de bonificación que puedan existir o que se le ofrezcan por, a través o conjuntamente con el Demandado o cualquier otra Parte Liberada.

¿QUÉ PASA SI NO QUIERO PARTICIPAR EN EL ACUERDO?

Tiene derecho a solicitar la exclusión del Acuerdo de Demanda Colectiva; sin embargo, si usted es un Empleado Agraviado, no existe la opción de ser excluido del Acuerdo PAGA.

Para solicitar su exclusión del Acuerdo de Demanda Colectiva, debe enviar por correo postal una Solicitud de Exclusión escrita, completa y firmada al Administrador, a la siguiente dirección: PO Box 54668, Irvine, California 92619.

Para ser válida, la Solicitud de exclusión debe enviarse al Administrador y debe tener un matasellos con fecha no posterior al **13 de noviembre de 2026.** Además, la Solicitud de Exclusión debe incluir su nombre completo, dirección, número de teléfono y una declaración de que decide "no participar" en el Acuerdo de Demanda Colectiva, y debe estar firmada y fechada por el Miembro de la Clase o su representante legal. Como se indicó anteriormente, las Solicitudes de Exclusión no se aplican al Acuerdo PAGA y no excluirán a los Empleados Agraviados de la liberación de las Reclamaciones Liberadas PAGA.

A menos que solicite a tiempo que se le excluya del Acuerdo, quedará sujeto a la sentencia cuando se apruebe definitivamente el Acuerdo y se le prohibirá seguir adelante con las Reclamaciones Liberadas de la Clase.

Si solicita oportunamente ser excluido del Acuerdo de Demanda Colectiva, no tendrá derecho a recibir ningún pago en virtud del mismo que no esté relacionado al Acuerdo PAGA. Los Abogados de la Clase no representarán sus intereses si solicita ser excluido.

¿QUÉ OCURRE SI DESEO OBJETAR AL ACUERDO?

Cualquier Miembro Participante de la Clase (es decir, un Miembro que no haya presentado una Solicitud de exclusión del Acuerdo de Demanda Colectiva válida y a tiempo) puede objetar. Para presentar una objeción, puede comparecer en la Audiencia de Aprobación Final para manifestar su objeción de forma oral, o bien puede enviar por correo una declaración de objeción por escrito al Administrador a la siguiente dirección, con matasellos a más tardar el **13 de noviembre de 2026** a: Apex Class Action, Inc., P.O. Box 54668, Irvine, California 92619. Si decide presentar su objeción por escrito, esta debe incluir su nombre completo y su firma (o la firma de su representante legal), así como una breve explicación de los motivos de su objeción, y debe enviarse por correo al Administrador a la dirección indicada anteriormente, con matasellos a más tardar el **13 de noviembre de 2026**. Tiene derecho a contratar a su propio abogado, a su cargo, para presentar una objeción o comparecer en su nombre en la Audiencia de Aprobación Final.

Usted puede, pero no está obligado a hacerlo, comparecer en esta audiencia en la que el Tribunal tomará una decisión definitiva sobre si aprueba o no el Acuerdo. El Tribunal recibirá su objeción siempre que presente una objeción por escrito según lo establecido anteriormente o comparezca en la Audiencia de Aprobación Final. Dicha audiencia está programada para celebrarse el 8 de febrero de 2027, a la 1:30 p.m., en el Tribunal Superior del Condado de San Bernardino, Departamento S17, ubicado en 247 West Third Street, San Bernardino, California 92415-0210. La audiencia puede continuar (es decir, trasladarse a otra fecha) sin que se le notifique nuevamente. Puede confirmar la fecha de la audiencia accediendo al registro en línea del Tribunal.

Si presenta una objeción *no* le excluirá del Acuerdo de Demanda Colectiva. Si el Tribunal otorga la aprobación final del Acuerdo, usted seguirá recibiendo un Pago Individual de la Clase y se le prohibirá presentar las Reclamaciones Liberadas de la Clase. No presente una objeción y una Solicitud de exclusión por escrito al mismo tiempo. Si presenta tanto una objeción como una Solicitud de Exclusión, su Solicitud de Exclusión se considerará inválida y la objeción permanecerá.

¿QUÉ OCURRE SI NO ME EXCLUYO DEL PRESENTE ACUERDO?

Cualquier Miembro de la Clase que presente una Solicitud de Exclusión oportuna y válida no tendrá ninguna otra función en el Acuerdo de Demanda Colectiva, no tendrá derecho a ningún beneficio como resultado de dicho Acuerdo y no tendrá derecho ni se le permitirá presentar una objeción al mismo. Sin embargo, como se señaló anteriormente, no existe una opción de exclusión para los Empleados Agraviados, quienes recibirán un Pago Individual PAGA y estarán sujetos a la liberación de las reclamaciones PAGA, independientemente de si presentan o no una Solicitud de Exclusión.

¿CUÁL ES EL SIGUIENTE PASO EN EL ACUERDO?

El 8 de febrero de 2027, a la 1:30 p.m., el Tribunal celebrará una Audiencia de Aprobación Final sobre la equidad, la razonabilidad y la idoneidad del Acuerdo propuesto, el plan de distribución, la solicitud de los Abogados de la Clase de los honorarios y costos, los pago de incentivo complementarios para los Demandantes y los costos de administración del Acuerdo en el Tribunal Superior del Condado de San Bernardino, Departamento S17, ubicado en 247 West Third Street, San Bernardino, California 92415-0210. La Audiencia de Aprobación Final puede ser continuada sin previo aviso a los Miembros de la Clase. No tiene la obligación de asistir a la Audiencia, pero puede hacerlo por su propia cuenta.

¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

Este Aviso resume las Demandas y las condiciones básicas del Acuerdo. El Acuerdo de Conciliación, los escritos procesales y otros documentos relacionados con este asunto, todos los cuales obran en los archivos del Tribunal, contienen más detalles. El Acuerdo, los escritos procesales y todos los demás registros de este litigio pueden examinarse y copiarse en cualquier momento durante el horario de atención habitual en la Secretaría del Tribunal Superior del Condado de Sacramento, ubicada en 247 West Third Street, San Bernardino, California 92415-0210.



Cualquier pregunta relacionada con este Aviso debe dirigirse a los Abogados de la Clase, cuya información de contacto figura en las páginas 3 y 4 de este Aviso. Para obtener más información, también puede llamar a la línea gratuita de atención del Administrador al 1-800-355-0700.

¿QUÉ DEBO HACER SI CAMBIO MI DIRECCIÓN?

Si necesita actualizar su información de contacto, comuníquese de inmediato con el Administrador al 1-800-355-0700. Esto garantizará que reciba más avisos sobre el Acuerdo y su Pago Individual de la Clase si el Tribunal aprueba el Acuerdo.

POR FAVOR, NO CONTACTE AL TRIBUNAL PARA OBTENER INFORMACIÓN SOBRE ESTE ACUERDO.