

NOTICE OF CLASS ACTION SETTLEMENT

Laura Abarca v. Skirball Cultural Center
Superior Court of California for the County of Los Angeles, Case No. 24STCV07567

PLEASE READ THIS CLASS NOTICE CAREFULLY.

You have received this Class Notice because Defendant's records indicate that you may be eligible to take part in the class action settlement reached in the above-referenced case.

You do not need to take any action to receive a settlement payment.

This Class Notice is designed to advise you of your rights and options with respect to the settlement, and how you can request to be excluded from the Class Settlement, object to the Class Settlement, and/or dispute the number of Workweeks and/or PAGA Pay Periods that you are credited with, if you so choose.

YOU ARE NOTIFIED THAT: A class and representative action settlement has been reached between Plaintiff Laura Abarca ("Plaintiff") and Defendant Skirball Cultural Center ("Defendant") (Plaintiff and Defendant are collectively referred to as the "Parties") in the case entitled *Laura Abarca v. Skirball Cultural Center*, Los Angeles County Superior Court Case No. 24STCV07567 ("Action"), which may affect your legal rights. On August 29, 2025, the Court granted preliminary approval of the settlement and scheduled a hearing on August 3, 2026 at 9:00 a.m. ("Final Approval Hearing") to determine whether or not the Court should grant final approval of the settlement.

I. IMPORTANT DEFINITIONS

"Class" or "Class Member(s)" means all current and former hourly-paid and/or non-exempt employees employed directly by Defendant who worked for Defendant in the State of California at any time during the Class Period, and all current and former non-exempt temporary employees of Culinary Services of America, Inc. dba Culinary Staffing Service, Pristine Quality Compliance & Consulting, LLC, and Qwick, Inc. who worked for Defendant in the State of California at any time during the Class Period.

"Class Period" means the period from March 30, 2020 through March 15, 2025.

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

"PAGA Employee(s)" means all current and former hourly-paid and/or non-exempt employees employed directly by Defendant who worked for Defendant in the State of California at any time during the PAGA Period, and all current and former non-exempt temporary employees of Culinary Services of America, Inc. dba Culinary Staffing Service, Pristine Quality Compliance & Consulting, LLC, and Qwick, Inc. who worked for Defendant in the State of California at any time during the PAGA Period.

"PAGA Period" means the period from May 24, 2023 through March 15, 2025.

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

II. BACKGROUND OF THE ACTION

On March 19, 2024, Plaintiff provided written notice to the California Labor and Workforce Development Agency ("LWDA") and Defendant of the specific provisions of the California Labor Code that Plaintiff contends were violated ("PAGA Letter"). On March 25, 2024, Plaintiff commenced a putative class action lawsuit by filing a Class Action Complaint in the Action. On June 9, 2025, Plaintiff filed a First Amended Class and Representative Action Complaint ("Operative Complaint") in the Action.

Plaintiff contends that Defendant failed to properly pay minimum and overtime wages, provide compliant meal and rest breaks and associated premiums, timely pay wages during and upon termination of employment and associated waiting-time penalties, provide all accrued gratuities, provide accurate wage statements, and reimburse business expenses, and thereby engaged in unfair business practices in violation of the California Business and Professions Code section 17200, *et seq.*, and conduct that gives rise to penalties under the Private Attorneys General Act of 2004 pursuant to California Labor

Code Section 2698, *et seq.* (“PAGA”). Plaintiff seeks, among other things, recovery of unpaid wages and meal and rest period premiums, unreimbursed business expenses, restitution, penalties, interest, and attorneys’ fees and costs.

Defendant denies all of the allegations in the Action or that it violated any law.

The Parties participated in mediation with a respected class action mediator, and as a result, the Parties reached a settlement. The Parties have since entered into a Joint Stipulation of Class Action and PAGA Settlement (“Settlement” or “Settlement Agreement”).

On August 29, 2025, the Court entered an order preliminarily approving the Settlement. The Court has appointed ILYM Group, Inc. as the administrator of the Settlement (“Settlement Administrator”), Plaintiff Laura Abarca as representative of the Class (“Class Representative”), and the following Plaintiff’s attorneys as counsel for the Class (“Class Counsel”):

Jonathan M. Genish
Miriam L. Schimmel
Joana Fang
Alexandra Rose
Jared C. Osborne
Blackstone Law, APC
8383 Wilshire Boulevard, Suite 745
Beverly Hills, California 90211
Tel: (310) 622-4278 / Fax: (855) 786-6356

If you are a Class Member, you need not take any action to receive an Individual Settlement Payment, but you have the opportunity to request exclusion from the Class Settlement (in which case you will not receive an Individual Settlement Payment), object to the Class Settlement, and/or dispute the Workweeks and/or PAGA Pay Periods credited to you, if you so choose, as explained more fully in Sections III and IV below. If you are a PAGA Employee, you do not need to take any action to receive an Individual PAGA Payment; you will not have the opportunity to object or seek exclusion from the PAGA Settlement and all PAGA Employees will be bound to the PAGA Settlement if the Court grants final approval of the Settlement.

The Settlement represents a compromise and settlement of highly disputed claims. Nothing in the Settlement is intended or will be construed as an admission by Defendant that the claims in the Action have merit or that Defendant has any liability to Plaintiff, Class Members, or PAGA Employees. Plaintiff and Defendant, and their respective counsel, have concluded and agree that, in light of the risks and uncertainties to each side of continued litigation, the Settlement is fair, reasonable, and adequate, and is in the best interests of the Class Members, the State of California, and PAGA Employees.

III. SUMMARY OF THE PROPOSED SETTLEMENT

A. Settlement Formula

The total gross settlement amount is Two Million Dollars and Zero Cents (\$2,000,000.00) (the “Gross Settlement Amount”). The portion of the Gross Settlement Amount that is available for payment to Class Members is referred to as the “Net Settlement Amount.” The Net Settlement Amount will be the Gross Settlement Amount less the following payments which are subject to approval by the Court: (1) attorneys’ fees, in an amount not to exceed thirty-five percent (35%) of the Gross Settlement Amount (i.e., \$700,000.00 if the Gross Settlement Amount is \$2,000,000.00) and reimbursement of litigation costs and expenses, in an amount not to exceed Thirty-Five Thousand Dollars and Zero Cents (\$35,000.00) to Class Counsel; (2) Enhancement Payment in an amount not to exceed Ten Thousand Dollars and Zero Cents (\$10,000.00) to Plaintiff for her services in the Action; (3) the amount of One Hundred Thousand Dollars and Zero Cents (\$100,000.00) allocated toward civil penalties under the Private Attorneys General Act (“PAGA Amount”), of which the LWDA will be paid 75% (\$75,000.00) (“LWDA Payment”) and the remaining 25% (\$25,000.00) will be distributed to PAGA Employees (“PAGA Employee Amount”); and (4) Settlement Administration Costs in an amount not to exceed Seventeen Thousand Dollars and Zero Cents (\$17,000.00) to the Settlement Administrator.

Class Members are eligible to receive payment under the Class Settlement of their *pro rata* share of the Net Settlement Amount (“Individual Settlement Share”) based on the number of weeks each Class Member worked for Defendant as an

hourly-paid and/or non-exempt employee in California during the Class Period (“Workweeks”). The Settlement Administrator has divided the Net Settlement Amount by the Workweeks of all Class Members to yield the “Estimated Workweek Value,” and multiplied each Class Member’s individual Workweeks by the Estimated Workweek Value to yield an estimated Individual Settlement Share that each Class Member may be entitled to receive under the Class Settlement (which is listed in Section III.C below). Class Members who do not submit a timely and valid Request for Exclusion (“Settlement Class Members”) will be issued their final Individual Settlement Payment.

Each Individual Settlement Share will be allocated as twenty percent (20%) as wages, which will be reported on an IRS Form W-2, and eighty percent (80%) as penalties, interest, and non-wage damages, which will be reported on an IRS Form 1099 (if applicable). Each Individual Settlement Share will be subject to reduction for the employee’s share of payroll taxes and withholdings with respect to the wages portion of the Individual Settlement Shares resulting in a net payment to the Settlement Class Member (“Individual Settlement Payment”). The employer’s share of taxes and contributions in connection with the wages portion of Individual Settlement Shares (“Employer Taxes”) will be paid by Defendant separately and in addition to the Gross Settlement Amount.

PAGA Employees are eligible to receive payment under the PAGA Settlement of their *pro rata* share of the PAGA Employee Amount (“Individual PAGA Payment”) based on the number of pay periods each PAGA Employee worked for Defendant as an hourly-paid and/or non-exempt employee in California during the PAGA Period (“PAGA Pay Periods”). The Settlement Administrator had divided the PAGA Employee Amount, i.e., 25% of the PAGA Amount, by the PAGA Pay Periods of all PAGA Employees to yield the “PAGA Pay Period Value,” and multiplied each PAGA Employee’s individual PAGA Pay Periods by the PAGA Pay Period Value to yield each PAGA Employee’s Individual PAGA Payment.

Each Individual PAGA Payment will be allocated as one hundred percent (100%) penalties, will not be subject to taxes or withholdings, and will be reported on IRS Form 1099 (if applicable).

If the Court grants final approval of the Settlement, Individual Settlement Payments will be mailed to Settlement Class Members and Individual PAGA Payments will be mailed to PAGA Employees at the address that is on file with the Settlement Administrator. **If the address to which this Class Notice was mailed is not correct, or if you move after you receive this Class Notice, you must provide your correct mailing address to the Settlement Administrator as soon as possible to ensure you receive any payment that you may be entitled to under the Settlement.**

B. Your Workweeks and PAGA Pay Periods (if applicable) Based on Defendant’s Records

According to Defendant’s records:

- **From March 30, 2020 through March 15, 2025 (i.e., the Class Period), you are credited as having worked «Class_Workweeks» Workweeks.**
- **From May 24, 2023 through March 15, 2025 (i.e., the PAGA Period), you are credited as having worked «PAGA_Pay_Periods» PAGA Pay Periods.**

If you wish to dispute the Workweeks and/or PAGA Pay Periods credited to you, you must submit your dispute in writing to the Settlement Administrator (“Dispute”). The Dispute must: (a) contain the case name and number of the Action (*Laura Abarca v. Skirball Cultural Center*, Case No. 24STCV07567); (b) contain your full name, signature, address, telephone number, and the last four (4) digits of your Social Security number; (c) clearly state that you dispute the number of Workweeks and/or PAGA Pay Periods credited to you and what you contend is the correct number; and (d) be returned by mail to the Settlement Administrator at the specified address listed in Section IV.B below, postmarked **on or before July 1, 2026**.

C. Your Estimated Individual Settlement Share and Individual PAGA Payment (if applicable)

As explained above, your estimated Individual Settlement Share and Individual PAGA Payment (if applicable) is based on the number of Workweeks and PAGA Pay Periods (if applicable) credited to you.

Under the terms of the Settlement, your Individual Settlement Share is estimated to be \$«Est_Individual_Settlement_Shares_». The Individual Settlement Share is subject to reduction for the employee’s share of taxes and withholdings with respect to the wages portion of the Individual

Settlement Share and will only be distributed if the Court approves the Settlement and after the Settlement goes into effect.

Under the terms of the Settlement, your Individual PAGA Payment is estimated to be \$«Est_Individual_PAGA_Payments» and will only be distributed if the Court approves the Settlement and after the Settlement goes into effect.

The settlement approval process may take multiple months. Your Individual Settlement Share and Individual PAGA Payment (if applicable) reflected in this Class Notice is only an estimate. Your actual Individual Settlement Payment and Individual PAGA Payment (if applicable) may be higher or lower.

D. Release of Claims

Upon the Effective Date and full funding of the Gross Settlement Amount, Plaintiff and all Settlement Class Members will be deemed to have fully, finally, and forever released, settled, compromised, relinquished, and discharged the Released Parties of all Released Class Claims.

Upon the Effective Date and full funding of the Gross Settlement Amount, Plaintiff, the State of California with respect to all PAGA Employees, and all PAGA Employees will be deemed to have fully, finally, and forever released, settled, compromised, relinquished, and discharged the Released Parties of all Released PAGA Claims.

“Released Class Claims” means all claims which were alleged or which could have been reasonably alleged based on the factual allegations in the Action and Operative Complaint, arising during the Class Period, which shall specifically include claims for Defendant’s alleged failure to pay minimum and overtime wages, including the alleged failure to pay overtime at the correct rates of pay, provide compliant meal and rest periods and associated premium payments, timely pay wages during employment and upon termination, provide all accrued gratuities, provide complaint wage statements, and reimburse necessary business-related expenses in violation of California Labor Code Sections 201, 202, 203, 204, 210, 226(a), 226.7, 350, 351, 510, 512(a), 1194, 1197, 1197.1, 1198, 2800, and 2802, the applicable Industrial Welfare Commission Wage Order(s), California Business and Professions Code sections 17200, *et seq.*, and any claims for penalties (excluding PAGA penalties), interest, costs, and attorney’s fees related to these claims except as otherwise set forth herein. The Released Class Claims do not include PAGA penalties, claims for vested benefits, wrongful termination, violation of the Fair Employment and Housing Act, unemployment insurance, disability, social security, workers’ compensation, or claims based on facts occurring outside the Class Period.

“Released PAGA Claims” means all claims for civil penalties under the Private Attorneys General Act of 2004, California Labor Code Sections 2698 *et seq.*, which were alleged or which could have been reasonably alleged based on the factual allegations in the PAGA Letter and Operative Complaint, arising during the PAGA Period, which shall specifically include claims for Defendant’s alleged failure to pay minimum and overtime wages, including the alleged failure to pay overtime at the correct rates of pay, provide compliant meal and rest periods and associated premium payments, timely pay wages during employment and upon termination, provide all accrued gratuities, provide complaint wage statements, keep requisite payroll records, and reimburse necessary business-related expenses in violation of California Labor Code Sections 201, 202, 203, 204, 210, 226(a), 226.7, 350, 351, 510, 512(a), 1174(d), 1194, 1197, 1197.1, 1198, 2800, and 2802, and the applicable Industrial Welfare Commission Wage Order(s), including attorney’s fees and costs related thereto.

“Released Parties” means Defendant, Culinary Services of America, Inc. dba Culinary Staffing Service, Pristine Quality Compliance & Consulting, LLC, and Qwick, Inc., and their past and present direct or indirect parents, subsidiaries, predecessors, successors, assigns, joint venturers and affiliated companies and entities, as well as their past and present owners, officers, shareholders, directors, members, managers, operators, employees that are not Class Members or PAGA Employees, consultants, vendors, partners, affiliates, subsidiaries, shareholders, attorneys, insurers, reinsurers, payroll providers, joint venturers, joint employers, agents, successors, assigns, and legal representatives, and any individual or entity that could be jointly liable with Defendant.

E. Attorneys’ Fees and Costs to Class Counsel

Class Counsel will seek attorneys’ fees in an amount not to exceed thirty-five percent (35%) of the Gross Settlement Amount (i.e., \$700,000.00 if the Gross Settlement Amount is \$2,000,000.00) and reimbursement of litigation costs and expenses in

an amount not to exceed Thirty-Five Thousand Dollars and Zero Cents (\$35,000.00) (collectively, “Attorneys’ Fees and Costs”), subject to approval by the Court. The Attorneys’ Fees and Costs granted by the Court will be paid from the Gross Settlement Amount. Class Counsel has been prosecuting the Action on behalf of Plaintiff, Class Members, and PAGA Employees on a contingency fee basis (that is, without being paid any money to date) and has been paying all litigation costs and expenses.

F. Enhancement Payment to Plaintiff

Plaintiff will seek the amount of Ten Thousand Dollars and Zero Cents (\$10,000.00) (“Enhancement Payment), in recognition of her services in connection with the Action. The Enhancement Payment will be paid from the Gross Settlement Amount, subject to approval by the Court, and if awarded, it will be paid to Plaintiff in addition to his Individual Settlement Payment and Individual PAGA Payment that he is entitled to under the Settlement.

G. Settlement Administration Costs to Settlement Administrator

Payment to the Settlement Administrator is estimated not to exceed Seventeen Thousand Dollars and Zero Cents (\$17,000.00) (“Settlement Administration Costs”) for the costs of the notice and settlement administration process, including and not limited to, the expense of notifying the Class Members of the Settlement, processing Requests for Exclusion, Notices of Objection, and Disputes, calculating Individual Settlement Shares, Individual Settlement Payments, and Individual PAGA Payments, and distributing payments and tax forms under the Settlement, and shall be paid from the Gross Settlement Amount, subject to approval by the Court.

IV. WHAT ARE YOUR RIGHTS AND OPTIONS AS A CLASS MEMBER?

A. Participate in the Settlement

If you want to participate in the Class Settlement and receive money from the Class Settlement, you do not have to do anything. You will automatically be included in the Class Settlement and issued your Individual Settlement Payment unless you decide to exclude yourself from the Class Settlement.

Unless you elect to exclude yourself from the Class Settlement and if the Court grants final approval of the Settlement, you will be bound by the terms of the Class Settlement and any judgment that may be entered by the Court based thereon, and you will release the Released Class Claims against the Released Parties as described in Section III.D above.

If you are a PAGA Employee and the Court grants final approval of the Settlement, you will automatically be included in the PAGA Settlement and issued your Individual PAGA Payment. This means you will be bound by the terms of the PAGA Settlement and any judgment that may be entered by the Court based thereon, and you will release the Released PAGA Claims against the Released Parties as described in Section III.D above.

As a Class Member and PAGA Employee (if applicable), you will not be separately responsible for the payment of attorney’s fees or litigation costs and expenses, unless you retain your own counsel, in which event you will be responsible for your own attorney’s fees and expenses.

B. Request Exclusion from the Class Settlement

Class Members may request to be excluded from the Class Settlement by submitting a letter (“Request for Exclusion”) to the Settlement Administrator, at the following address:

ILYM Group, Inc.
P.O. Box 2031 | Tustin, CA 92781
Telephone: (888) 250-6810
Fax: (888) 845-6185
Email: claims@ilymgroup.com

A Request for Exclusion must: (a) contain the case name and number of the Action (*Laura Abarca v. Skirball Cultural Center*, Case No. 24STCV07567); (b) contain your full name, signature, address, telephone number, and last four (4) digits of your Social Security number; (c) clearly state that you do not wish to be included in the Class Settlement; and (d) be returned by mail to the Settlement Administrator at the specified address above, postmarked **on or before July 1, 2026**.

If the Court grants final approval of the Settlement, any Class Member who submits a timely and valid Request for Exclusion will not be issued an Individual Settlement Payment, will not be bound by the Class Settlement (and the release of Released Class Claims described in Section III.D above), and will not have any right to object to, appeal, or comment on the Class Settlement. Class Members who do not submit a timely and valid Request for Exclusion will be deemed Settlement Class Members and will be bound by all terms of the Class Settlement, including those pertaining to the release of claims described in Section III.D above, as well as any judgment that may be entered by the Court based thereon. PAGA Employees will be bound to the PAGA Settlement (and the release of Released PAGA Claims described in Section III.D above) and will still be issued an Individual PAGA Payment, irrespective of whether they submit a Request for Exclusion.

C. Object to the Class Settlement

You can object to the Class Settlement as long as you have not submitted a Request for Exclusion by submitting a written objection (“Notice of Objection”) to the Settlement Administrator.

The Notice of Objection must: (a) contain the case name and number of the Action (*Laura Abarca v. Skirball Cultural Center*, Case No. 24STCV07567); (b) contain your full name, signature, address, telephone number, and the last four (4) digits of your Social Security number; (c) contain a written statement of all grounds for the objection accompanied by any legal support for such objection; (d) contain copies of any papers, briefs, or other documents upon which the objection is based; and (e) be returned by mail to the Settlement Administrator at the specified address listed in Section IV.B above, postmarked **on or before July 1, 2026**.

You may also appear at the Final Approval Hearing and present your objection orally, regardless of whether you have submitted a Notice of Objection.

V. FINAL APPROVAL HEARING

The Court will hold a Final Approval Hearing in Department 6 of the Los Angeles County Superior Court, located at located at Spring Street Courthouse, 312 North Spring Street, Los Angeles, California 90012, on **August 3, 2026**, at **9:00 a.m.**, to determine whether the Settlement should be finally approved as fair, reasonable, and adequate. The Court also will be asked to approve and grant the Attorneys’ Fees and Costs to Class Counsel, Enhancement Payment to Plaintiff, and Settlement Administration Costs to the Settlement Administrator.

The Final Approval Hearing may be continued without further notice to the Class Members and PAGA Employees. It is not necessary for you to appear at the Final Approval Hearing, although you may appear if you wish to.

You can find more information regarding appearing remotely through LA Court Connect online at: <https://www.lacourt.org/lacceligibility/ui/civil.aspx?casetype=ci>

VI. ADDITIONAL INFORMATION

The above is a summary of the basic terms of the Settlement. For the precise terms and conditions of the Settlement Agreement, you should review the detailed Settlement Agreement and other papers, which are on file with the Court.

You may view the Settlement Agreement and other documents filed in the Action by visiting Stanley Mosk Courthouse, 111 North Hill Street, California 90012, during normal business hours, or by online by visiting the following website: <https://www.lacourt.org/casesummary/ui/>

You may also visit the Settlement Administrator’s website at www.ilymgroup.com for more information and documents relating to the Settlement.

PLEASE DO NOT TELEPHONE THE COURT OR THE OFFICE OF THE CLERK FOR INFORMATION REGARDING THIS SETTLEMENT.

IF YOU HAVE ANY QUESTIONS, YOU MAY CALL THE SETTLEMENT ADMINISTRATOR AT THE FOLLOWING TOLL-FREE NUMBER: (888) 250-6810, OR YOU MAY ALSO CONTACT CLASS COUNSEL.

NOTIFICACIÓN DE ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA

Laura Abarca v. Skirball Cultural Center

Corte Superior de California para el Condado de Los Angeles, Caso No. 24STCV07567

POR FAVOR LEA ESTA NOTIFICACIÓN DE DEMANDA COLECTIVA ATENTAMENTE.

Usted ha recibido esta Notificación de Demanda Colectiva porque los registros de la Parte Demandada indican que usted podría ser elegible para formar parte del acuerdo de la demanda colectiva llegado en el caso que se menciona arriba.

Usted no necesita tomar ninguna acción adicional para recibir un pago del acuerdo.

Esta Notificación de Demanda Colectiva está diseñada para aconsejarle sobre sus derechos y opciones con respecto al acuerdo, y cómo usted puede solicitar que se le excluya del Acuerdo de la Demanda Colectiva, oponerse al Acuerdo de la Demanda Colectiva y/o disputar el número de Semanas de Trabajo y/o Periodos de Pago de la PAGA que a usted se le acreditan, si así lo decide.

A USTED SE LE NOTIFICA QUE: Se ha llegado a un acuerdo de demanda colectiva y representativa entre la Parte Demandante Laura Abarca (“Parte Demandante”) y la Parte Demandada Skirball Cultural Center (“Parte Demandada”) (a la Parte Demandante y la Parte Demandada se les refiere de manera colectiva como las “Partes”) en el caso titulado *Laura Abarca v. Skirball Cultural Center*, Corte Superior del Condado de Los Angeles Caso No. 24STCV07567 (“Demanda”), que puede afectar sus derechos legales. El 29 de agosto de 2025, la Corte concedió una aprobación preliminar del acuerdo y programó una audiencia el 3 de agosto de 2026 a las 9:00 a.m. (“Audiencia de Aprobación Final”) para determinar si la Corte debe conceder la aprobación final del acuerdo o no.

II. DEFINICIONES IMPORTANTES

“**Colectivo**” o “**Miembro(s) de la Demanda Colectiva**” se refiere a todos los actuales y antiguos empleados pagados por hora y/o no exentos empleados de manera directa por la Parte Demandada que trabajaron para la Parte Demandada en el Estado de California en cualquier momento durante el Período de la Demanda Colectiva, y todos los actuales y antiguos empleados temporales no exentos de Culinary Services of America, Inc., que opera bajo los nombres comerciales de Culinary Staffing Service, Pristine Quality Compliance & Consulting, LLC, y Qwick, Inc. que trabajaron para la Parte Demandada en el Estado de California en cualquier momento durante el Período de la Demanda Colectiva.

“**Período de la Demanda Colectiva**” se refiere al período comprendido entre el 30 de marzo de 2020 y el 15 de marzo de 2025.

“**Acuerdo de la Demanda Colectiva**” se refiere al acuerdo y resolución de todas las Reclamaciones Liberadas de la Demanda Colectiva.

“**Empleado(s) de la PAGA**” se refiere a todos los actuales y antiguos empleados pagados por hora y/o no exentos empleados de manera directa por la Parte Demandada que trabajaron para la Parte Demandada en el Estado de California en cualquier momento durante el Período de la PAGA, y todos los actuales y antiguos empleados temporales no exentos de Culinary Services of America, Inc. que opera bajo los nombres comerciales de Culinary Staffing Service, Pristine Quality Compliance & Consulting, LLC, y Qwick, Inc. que trabajaron para la Parte Demandada en el Estado de California en cualquier momento durante el Período de la PAGA.

“**Período de la PAGA**” se refiere al período entre el 24 de mayo de 2023 y el 15 de marzo de 2025.

“**Acuerdo de la PAGA**” se refiere al acuerdo y resolución de todas las Reclamaciones Liberadas de la PAGA.

VII. ANTECEDENTES DE LA DEMANDA

El 19 de marzo de 2024, la Parte Demandante proporcionó una notificación por escrito a la Agencia del Desarrollo del Trabajo y la Fuerza Laboral de California (“LWDA”) y a la Parte Demandada sobre las disposiciones específicas del Código de Trabajo de California que la Parte Demandante alega que fueron violadas (“Carta de la PAGA”). El 25 de marzo de 2024, la Parte Demandante inició una demanda colectiva putativa al presentar una Denuncia de Demanda Colectiva en la

Demanda. El 9 de junio de 2025, la Parte Demandante presentó una Primera Denuncia Enmendada de Demanda Colectiva y Representativa (la “Denuncia Operativa”) en la Demanda.

La Parte Demandante afirma que la Parte Demandada no pagó adecuadamente los salarios mínimos y de horas extraordinarias, no proporcionó períodos para comer y de descanso conformes y las primas asociadas, no pagó los salarios a tiempo durante y al momento de terminar el empleo y las penalizaciones por tiempo de espera asociadas, no proporcionó todas las gratificaciones acumuladas, no proporcionó declaraciones de salarios precisas, no reembolsó los gastos comerciales y, por lo tanto, se involucró en prácticas comerciales desleales en violación del Código de Negocios y Profesiones de California sección 17200, y ss., y conductas que dan lugar a sanciones en virtud de la Ley del Procurador General Privado de 2004 de acuerdo con el Código de Trabajo de California Sección 2698, y ss. (“PAGA”). La Parte Demandante busca, entre otras cosas, la recuperación de los salarios no pagados y las primas de los períodos para comer y de descanso, los gastos comerciales no reembolsados, la restitución, sanciones, intereses y honorarios y costos de los abogados.

La Parte Demandada niega todas las alegaciones hechas en la Demanda o que haya violado alguna ley.

Las Partes participaron en una mediación con un respetado mediador de demandas colectivas y, como resultado, las Partes llegaron a un acuerdo. Las Partes han suscrito desde entonces una Estipulación Conjunta de Demanda Colectiva y Acuerdo de la PAGA (el “Acuerdo” o “Acuerdo de Solución”).

El 29 de agosto de 2025, la Corte dictó una orden por la que se aprobaba preliminarmente el Acuerdo. La Corte ha nombrado a ILYM Group, Inc. como el administrador del Acuerdo (el “Administrador del Acuerdo”), a la Parte Demandante Laura Abarca como el Representante de la Demanda Colectiva (el “Representante de la Demanda Colectiva”) y a los siguientes abogados de la Parte Demandante como los abogados de la Demanda Colectiva (los “Abogados de la Demanda Colectiva”):

Jonathan M. Genish
Miriam L. Schimmel
Joana Fang
Alexandra Rose
Jared C. Osborne
Blackstone Law, APC
8383 Wilshire Boulevard, Suite 745
Beverly Hills, California 90211
Tel: (310) 622-4278 / Fax: (855) 786-6356

Si usted es un Miembro de la Demanda Colectiva, no necesita tomar ninguna medida para recibir un Pago Individual del Acuerdo, pero tiene la oportunidad de solicitar que se le excluya del Acuerdo de la Demanda Colectiva (en cuyo caso no va a recibir un Pago Individual del Acuerdo), oponerse al Acuerdo de la Demanda Colectiva y/o disputar las Semanas de Trabajo y/o los Períodos de Pago de la PAGA que se le acreditan, si así lo decide, como se explica con más detalles en las Secciones III y IV más abajo. Si usted es un Empleado de la PAGA, no necesita tomar ninguna medida para recibir un Pago Individual de la PAGA; usted no va a tener la oportunidad de oponerse o solicitar que se le excluya del Acuerdo de la PAGA y todos los Empleados de la PAGA van a estar obligados por el Acuerdo de la PAGA si la Corte concede la aprobación final del Acuerdo.

El Acuerdo representa una solución y arreglo de reclamaciones muy controvertidas. Nada en este Acuerdo tiene la intención de o va a ser interpretado como una admisión por parte de la Parte Demandada de que las reclamaciones en la Demanda tienen mérito o que la Parte Demandada tiene alguna responsabilidad hacia la Parte Demandante, los Miembros de la Demanda Colectiva o los Empleados de la PAGA. La Parte Demandante y la Parte Demandada, y sus respectivos abogados, han concluido y acuerdan que, a la luz de los riesgos e incertidumbres para cada parte del litigio continuo, el Acuerdo es justo, razonable y adecuado, y está en el mejor interés de los Miembros de la Demanda Colectiva, el Estado de California y los Empleados de la PAGA.

VIII. RESUMEN DEL ACUERDO PROPUESTO

A. Fórmula del Acuerdo

El importe bruto del acuerdo total es de dos millones de dólares y cero centavos (\$2,000,000.00) (el “Importe Bruto del Acuerdo”). A la parte del Importe Bruto del Acuerdo que se encuentra disponible para ser pagada a los Miembros del Acuerdo de la Demanda Colectiva se le refiere como el “Importe Neto del Acuerdo”. El Importe Neto del Acuerdo va a ser el Importe Bruto del Acuerdo menos los siguientes pagos, que se encuentran sujetos a la aprobación por parte de la Corte: (1) honorarios de los bogados, por un importe que no exceda el treinta y cinco por ciento (35%) del Importe Bruto del Acuerdo (es decir, \$700,000.00 si el Importe Bruto del Acuerdo es de \$2,000,000.00) y el reembolso de los costos y gastos de litigio por un importe que no exceda los treinta y cinco mil dólares y cero centavos (\$35,000.00) para los Abogados de la Demanda Colectiva; (2) Pago de Mejora por un importe que no exceda los diez mil dólares y cero centavos (\$10,000.00) para la Parte Demandante por sus servicios en la Demanda; (3) el importe de cien mil dólares y cero centavos (\$100,000.00) asignados para las sanciones civiles en virtud de la Ley del Procurador General Privado (“Importe de la PAGA”), de los cuales a la LWDA se le pagará el 75% (\$75,000.00) (el “Pago de la LWDA”) y el restante 25% (\$25,000.00) va a ser distribuido a los Empleados de la PAGA (“Importe de los Empleados de la PAGA”); y (4) los Costos de Administración del Acuerdo por un importe que no exceda los diecisiete mil dólares y cero centavos (\$17,000.00) al Administrador del Acuerdo.

Los Miembros de la Demanda Colectiva son elegibles para recibir un pago en virtud del Acuerdo de la Demanda Colectiva de su parte proporcional del Importe Neto del Acuerdo (la “Parte Individual del Acuerdo”) sobre la base del número de semanas que cada Miembro de la Demanda Colectiva trabajó para la Parte Demandada como un empleado pagado por hora y/o no exento en California durante el Período de la Demanda Colectiva (las “Semanas de Trabajo”). El Administrador del Acuerdo ha dividido el Importe Neto del Acuerdo por las Semanas de Trabajo de todos los Miembros de la Demanda Colectiva para producir el “Valor Estimado de la Semana de Trabajo”, y multiplicó las Semanas de Trabajo individuales de cada Miembro de la Demanda Colectiva por el Valor Estimado de la Semana de Trabajo para producir una Parte Individual del Acuerdo estimada a la que cada Miembro de la Demanda Colectiva puede tener derecho a recibir en virtud del Acuerdo de la Demanda Colectiva (que se enumera en la Sección III.C más abajo). A los Miembros de la Demanda Colectiva que no presenten una Solicitud de Exclusión de manera oportuna y válida (los “Miembros del Acuerdo de la Demanda Colectiva”) se les van a emitir sus Pagos Individuales del Acuerdo finales.

Cada Parte Individual del Acuerdo va a ser asignada en un veinte por ciento (20%) a los salarios, que serán informados en un IRS Form W-2, y un ochenta por ciento (80%) a las sanciones, intereses y daños no salariales, que serán informados en un IRS Form 1099 (si aplica). Cada Parte Individual del Acuerdo va a estar sujeta a la reducción para la parte de impuestos de nómina y retenciones del empleado con respecto a la porción del salario de la Parte Individual del Acuerdo que dan lugar a un pago neto al Miembro del Acuerdo de la Demanda Colectiva (el “Pago Individual del Acuerdo”). La parte de los impuestos y contribuciones del empleador en relación con la porción de salarios de las Partes Individuales del Acuerdo (los “Impuestos del Empleador”) va a ser pagadas por la Parte Demandada por separado y además del Importe Bruto del Acuerdo.

Los Empleados de la PAGA son elegibles para recibir un pago en virtud del Acuerdo de la PAGA de su parte proporcional del Importe del Empleado de la PAGA (el “Pago Individual de la PAGA”) sobre la base del número de períodos de pago que cada Empleado de la PAGA trabajó para la Parte Demandada como un empleado pagado por hora y/o no exento en California durante el Período de la PAGA (los “Períodos de Pago de la PAGA”). El Administrador del Acuerdo había dividido el Importe del Empleado de la PAGA, es decir, el 25% del Importe de la PAGA, por los Períodos de Pago de la PAGA de todos los Empleados de la PAGA para obtener el “Valor del Período de Pago de la PAGA”, y multiplicó los Períodos de Pago de la PAGA individuales de cada Empleado de la PAGA por el Valor del Período de Pago de la PAGA para obtener el Pago Individual de la PAGA de cada Empleado de la PAGA.

Cada Pago Individual de la PAGA va a ser asignado como un cien por ciento (100%) de sanciones, no va a estar sujeto a impuestos o retenciones y se va a informar en un IRS Form 1099 (si aplica).

Si la Corte concede la aprobación final del Acuerdo, los Pagos Individuales del Acuerdo van a ser enviados por correo a los Miembros del Acuerdo de la Demanda Colectiva y los Pagos Individuales de la PAGA van a ser enviados por correo a los Empleados de la PAGA a la dirección que se encuentran en el archivo del Administrador del Acuerdo. **Si la dirección a la que se le envió esta Notificación de Demanda Colectiva no es correcta, o si usted se muda después de recibir esta**

Notificación de Demanda Colectiva, usted debe proporcionarle su dirección postal correcta al Administrador del Acuerdo tan pronto como sea posible para asegurar que usted reciba el pago al que pueda tener derecho en virtud de este Acuerdo.

B. Sus Semanas de Trabajo y Períodos de Pago de la PAGA (si aplica) se basan en los Registros de la Parte Demandada

De acuerdo con los registros de la Parte Demandada:

- **Del 30 de marzo de 2020 al 15 de marzo de 2025 (es decir, el Período de la Demanda Colectiva), a usted se le acredita haber trabajado «Class_Workweeks» Semanas de Trabajo.**
- **Del 24 de mayo de 2023 al 15 de marzo de 2025 (es decir, el Período de la PAGA), a usted se le acredita haber trabajado «PAGA_Pay_Periods» Períodos de Pago de la PAGA.**

Si usted desea disputar las Semanas de Trabajo y/o los Períodos de Pago de la PAGA que se le acreditan, puede presentar su disputa por escrito al Administrador del Acuerdo (la “Disputa”). La Disputa debe: (a) contener el nombre y número del caso de la Demanda (*Laura Abarca v. Skirball Cultural Center*, Case No. 24STCV07567); (b) contener su nombre completo, firma, dirección, número de teléfono y los últimos cuatro (4) dígitos de su número del Seguro Social; (c) indicar claramente que usted está disputando el número de Semanas de Trabajo y/o Períodos de Pago de la PAGA que se le acreditaron y lo que usted afirma es el número correcto; y (d) ser enviada por correo al Administrador del Acuerdo a la dirección especificada en la Sección IV.B más abajo, con un matasellos **del o antes del 1 de julio de 2026**.

C. Su Parte Individual del Acuerdo Estimada y Pago Individual de la PAGA Estimado (si aplica)

Como se explicó más arriba, su Parte Individual del Acuerdo Estimada y Pago Individual de la PAGA Estimado (si aplica) se basan en el número de Semanas de Trabajo y/o Períodos de Pago de la PAGA que se le acreditan.

En virtud de los términos del Acuerdo, se estima que su Parte Individual del Acuerdo es de \$«Est_Individual_Settlement_Shares». La Parte Individual del Acuerdo está sujeta a la reducción para la parte de impuestos y retenciones del empleado con respecto a la porción del salario de la Parte Individual del Acuerdo y sólo va a ser distribuida si la Corte aprueba el Acuerdo y después de que el Acuerdo entre en vigor.

En virtud de los términos del Acuerdo, se estima que su Pago Individual de la PAGA es de \$«Est_Individual_PAGA_Payments» y sólo va a ser distribuido si la Corte aprueba el Acuerdo y después de que el Acuerdo entre en vigor.

El proceso de aprobación del acuerdo puede tardar muchos meses. Su Parte Individual del Acuerdo y su Pago Individual de la PAGA (si aplica) reflejados en esta Notificación de Demanda Colectiva son sólo estimaciones. Su Pago Individual del Acuerdo y su Pago Individual de la PAGA (si aplica) reales podrían ser más altos o más bajos.

D. Liberación de las Reclamaciones

A partir de la Fecha de Entrada en Vigor y una vez que se haya financiado por completo el Importe Bruto del Acuerdo, se considerará que la Parte Demandante y los Miembros del Acuerdo de la Demanda Colectiva han liberado, resuelto, comprometido, arreglado y dado de baja de manera final, completa y para siempre a las Partes Liberadas por todas las Reclamaciones Liberadas de la Demanda Colectiva.

A partir de la Fecha de Entrada en Vigor y una vez que se haya financiado por completo el Importe Bruto del Acuerdo, se considerará que la Parte Demandante, el Estado de California con respecto a todos los Empleados de la PAGA y todos los Empleados de la PAGA han liberado, resuelto, comprometido, arreglado y dado de baja de manera final, completa y para siempre a las Partes Liberadas por todas las Reclamaciones Liberadas de la PAGA.

“Reclamaciones Liberadas de la Demanda Colectiva” se refiere a todas las reclamaciones que fueron alegadas o que razonablemente pudieron haber sido alegadas sobre la base de las alegaciones de hecho en la Demanda y la Denuncia Operativa, que surgieron durante el Período de la Demanda Colectiva, que específicamente incluirán reclamaciones por los presuntos incumplimientos de la Parte Demandada por no pagar los salarios mínimos y de horas extraordinarias, incluyendo

el presunto incumplimiento por no pagar las horas extraordinarias a las tasas de pago correctas, no proporcionar períodos para comer y de descanso y los pagos de primas asociados, no pagar a tiempo los salarios durante el empleo y al terminar la relación la laboral, no proporcionar todas las gratificaciones acumuladas, no proporcionar declaraciones de salarios conformes y no reembolsar los gastos relacionados con la empresa necesarios en violación de las Secciones 201, 202, 203, 204, 210, 226(a), 226.7, 350, 351, 510, 512(a), 1194, 1197, 1197.1, 1198, 2800 y 2802 del Código de Trabajo de California, la Orden u Órdenes de Salarios de la Comisión de Bienestar Industrial aplicables y las secciones 17200, y ss. del Código de Negocios y Profesiones de California y cualquier reclamación por sanciones (excluyendo las sanciones de la PAGA), intereses, costos y honorarios de los abogados en relación con estas reclamaciones salvo que se disponga lo contrario en el presente documento. Las Reclamaciones Liberadas de la Demanda Colectiva no incluyen las sanciones de la PAGA, reclamaciones por beneficios adquiridos, despido injustificado, la violación de la Ley de Igualdad en el Empleo y la Vivienda, seguro de desempleo, discapacidad, seguro social, compensación de los trabajadores o reclamaciones basadas en los hechos que ocurrieron fuera del Período de la Demanda Colectiva.

“Reclamaciones Liberadas de la PAGA” se refiere a todas las reclamaciones por sanciones civiles en virtud de la Ley del Procurador General Privado de 2004, Secciones 2698 y ss. del Código de Trabajo de California, que fueron alegadas, o que razonablemente podrían haber sido alegadas, sobre la base de las alegaciones de hecho en la Carta de la PAGA y la Denuncia Operativa, que surgieron durante el Período de la PAGA, que específicamente incluirán reclamaciones por los presuntos incumplimientos de la Parte Demandada por no pagar los salarios mínimos y de horas extraordinarias, incluyendo no pagar las horas extraordinarias a las tasas de pago correctas, no proporcionar períodos para comer y de descanso adecuados y las primas de pago asociadas, no pagar a tiempo los salarios durante el empleo y al terminar la relación laboral, no proporcionar todas las gratificaciones acumuladas, no proporcionar declaraciones de salarios conformes, no mantener los registros de nómina requeridos y no reembolsar los gastos comerciales necesarios en violación de las Secciones 201, 202, 203, 204, 210, 226(a), 226.7, 350, 351, 510, 512(a), 1174(d), 1194, 1197, 1197.1, 1198, 2800 y 2802 del Código de Trabajo de California y la Orden u Órdenes de Salarios de la Comisión de Bienestar Industrial aplicables, incluyendo los honorarios y costos de los abogados relacionados.

“Partes Liberadas” se refiere a la Parte Demandada, Culinary Services of America, Inc. que opera bajo los nombres comerciales de Culinary Staffing Service, Pristine Quality Compliance & Consulting, LLC, y Qwick, Inc., y sus antiguas y actuales, sean directas o indirectas, empresas matrices, subsidiarias, predecesoras, sucesores, cesionarios, copartícipes y empresas y entidades afiliadas, así como también sus anteriores y actuales propietarios, funcionarios, accionistas, directores, miembros, gerentes, operadores, empleados que no sean Miembros de la Demanda Colectiva o Empleados de la PAGA, consultores, vendedores, socios, afiliados, filiales, accionistas, abogados, aseguradores, reaseguradores, proveedores de nómina salarial, empresas conjuntas, empleadores conjuntos, agentes, sucesores, cesionarios y representantes legales, y cualquier persona o entidad que pueda ser responsable conjuntamente con la Parte Demandada.

E. Honorarios y Costos de los Abogados para los Abogados de la Demanda Colectiva

Los Abogados de la Demanda Colectiva van a buscar los honorarios de los abogados por un importe que no exceda el treinta y cinco por ciento (35%) del Importe Bruto del Acuerdo, (es decir, \$700,000.00 si el Importe Bruto del Acuerdo es de \$2,000,000.00) y el reembolso de los costos y gastos de litigio por un importe de treinta y cinco mil dólares y cero centavos (\$35,000.00) (en conjunto, los “Honorarios y Costos de los Abogados”), sujeto a la aprobación de la Corte. Los Honorarios y Costos de los Abogados concedidos por la Corte van a ser pagados del Importe Bruto del Acuerdo. Los Abogados de la Demanda Colectiva han estado procesando la Demanda en nombre de la Parte Demandante, los Miembros de la Demanda Colectiva y los Empleados de la PAGA en base a una tarifa de contingencia (es decir, sin haberle pagado ningún dinero hasta la fecha) y han estado pagando todos los costos y gastos de litigio.

F. Pago de Mejora a la Parte Demandante

La Parte Demandante va a solicitar el importe de diez mil dólares y cero centavos (\$10,000.00) (el “Pago de Mejora”), en reconocimiento de sus servicios en relación con la Demanda. El Pago de Mejora va a ser pagado del Importe Bruto del Acuerdo, sujeto a la aprobación de la Corte, y si se concede, se va a pagar a la Parte Demandante además de su Pago Individual del Acuerdo y Pago Individual de la PAGA a los que tiene derecho en virtud del Acuerdo.

G. Costos de Administración del Acuerdo al Administrador del Acuerdo

Se estima que el Pago al Administrador del Acuerdo no va a exceder los diecisiete mil dólares y cero centavos (\$17,000.00) (los “Costos de Administración del Acuerdo”) para los costos de los procesos de notificación y administración del acuerdo, incluyendo, sin limitarse a, los gastos de notificarles a los Miembros de la Demanda Colectiva sobre el Acuerdo, procesar las Solicitudes de Exclusión, las Notificación de Objeción y las Disputas, calcular las Partes Individuales del Acuerdo, los Pagos Individuales del Acuerdo y los Pagos Individuales de la PAGA, y distribuir los pagos y formularios de impuestos en virtud del Acuerdo, y se le va a pagar del Importe Bruto del Acuerdo, sujeto a la aprobación de la Corte.

IX. ¿CUÁLES SON SUS DERECHOS Y OPCIONES COMO UN MIEMBRO DE LA DEMANDA COLECTIVA?

A. Participar en el Acuerdo

Si usted desea formar parte del Acuerdo de la Demanda Colectiva y desea recibir una compensación del Acuerdo de la Demanda Colectiva, no tiene que hacer nada. A usted se le va a incluir de manera automática en el Acuerdo de la Demanda Colectiva y se le va a emitir su Pago Individual del Acuerdo a menos que usted decida excluirse a usted mismo/a del Acuerdo de la Demanda Colectiva.

A menos que usted elija excluirse a usted mismo/a del Acuerdo de la Demanda Colectiva, y si la Corte concede la aprobación final del Acuerdo, usted estará obligado/a por los términos del Acuerdo de la Demanda Colectiva y cualquier sentencia que pueda ser dictada por la Corta sobre la base de la misma, y usted va a liberar las Reclamaciones Liberadas de la Demanda Colectiva en contra de las Partes Liberadas como se describe en la Sección III.D más arriba.

Si usted es un Empleado de la PAGA y la Corte concede la aprobación final del Acuerdo, a usted se le va a incluir de manera automática en el Acuerdo de la PAGA y se le va a emitir su Pago Individual de la PAGA. Esto significa que usted estará obligado/a por los términos del Acuerdo de la PAGA y cualquier sentencia que pueda ser dictada por la Corta sobre la base de la misma, y usted va a liberar las Reclamaciones Liberadas de la PAGA en contra de las Partes Liberadas como se describe en la Sección III.D más arriba.

Como un Miembro de la Demanda Colectiva y Empleado de la PAGA (si aplica), usted no va a ser responsable por separado del pago de los honorarios de los abogados o los costos y gastos de litigio, a menos que usted contrate a sus propios abogados, en cuyo caso usted sería responsable de los honorarios y gastos de sus propios abogados.

B. Solicitar que se le Excluya del Acuerdo de la Demanda Colectiva

Los Miembros de la Demanda Colectiva pueden solicitar que se les excluya del Acuerdo de la Demanda Colectiva enviando una carta (la “Solicitud de Exclusión”) al Administrador del Acuerdo a la siguiente dirección:

ILYM Group, Inc.
P.O. Box 2031 | Tustin, CA 92781
Teléfono: (888) 250-6810
Fax: (888) 845-6185
Correo electrónico: claims@ilymgroup.com

La Solicitud de Exclusión debe: (a) contener el nombre y número del caso de la Demanda (*Laura Abarca v. Skirball Cultural Center*, Case No. 24STCV07567); (b) contener su nombre completo, firma, dirección, número de teléfono y los últimos cuatro dígitos de su número del Seguro Social; (d) indicar claramente que usted no desea que se le incluya en el Acuerdo de la Demanda Colectiva; y (d) ser enviada por correo al Administrador del Acuerdo a la dirección especificada arriba, con un matasellos **del o antes del 1 de julio de 2026.**

Si la Corte concede la aprobación final del Acuerdo, a cualquier Miembro de la Demanda Colectiva que presente una Solicitud de Exclusión válida y oportuna no se le va a emitir un Pago Individual del Acuerdo, no quedará obligado/a por el Acuerdo de la Demanda Colectiva (y la liberación de las Reclamaciones Liberadas de la Demanda Colectiva descrita en la Sección III.D más arriba) y no tendrá derecho alguno de oponerse a, apelar o comentar sobre el Acuerdo de la Demanda Colectiva. Los Miembros de la Demanda Colectiva que no presente una Solicitud de Exclusión válida y oportuna van a ser considerados Miembros del Acuerdo de la Demanda Colectiva y van a estar obligados por todos los términos del Acuerdo

de la Demanda Colectiva, incluyendo aquellos relacionados con la liberación de las reclamaciones descrita en la Sección III.D que se encuentra más arriba, así como también por cualquier sentencia que pueda ser dictada por la Corte basándose en el mismo. Los Empleados de la PAGA van a estar obligados por el Acuerdo de la PAGA (y la liberación de las Reclamaciones Liberadas de la PAGA descritas en la Sección III.D más arriba) y se les va a emitir un Pago Individual de la PAGA, independientemente de si presentan una Solicitud de Exclusión o no.

C. Oponerse al Acuerdo de la Demanda Colectiva

Usted puede oponerse al Acuerdo de la Demanda Colectiva siempre que no haya presentado una Solicitud de Exclusión enviando una objeción por escrito (“Notificación de Objeción”) al Administrador del Acuerdo.

La Notificación de Objeción debe: (a) contener el nombre y número del caso de la Demanda (*Laura Abarca v. Skirball Cultural Center*, Case No. 24STCV07567); (b) contener su nombre completo, firma, dirección, número de teléfono y los últimos cuatro (4) dígitos de su número del Seguro Social; (c) contener una declaración escrita de todos los motivos para la objeción acompañada de cualquier apoyo legal para tal objeción; (d) contener copias de cualquier papel, escrito u otro documento en el que se base la objeción; y (e) ser enviada por correo al Administrador del Acuerdo a la dirección especificada en la Sección IV.B más arriba, con un matasellos **del o antes del 1 de julio de 2026**.

Usted también puede comparecer en la Audiencia de Aprobación Final y presentar su objeción de manera oral, independientemente de si ha presentado o no una Notificación de Objeción.

X. AUDIENCIA DE APROBACIÓN FINAL

La Corte va a celebrar una Audiencia de Aprobación Final en el Departamento 6 de la Corte Superior del Condado de Los Angeles, ubicada en Spring Street Courthouse, 312 North Spring Street, Los Angeles, California 90012, el **3 de agosto de 2026**, a las **9:00 a.m.**, para determinar si el Acuerdo debe ser finalmente aprobado como justo, razonable y adecuado. También se le pedirá a la Corte que apruebe y conceda los Honorarios y Costos de los Abogados para los Abogados de la Demanda Colectiva, el Pago de Mejora a la Parte Demandante y los Costos de Administración del Acuerdo al Administrador del Acuerdo:

La Audiencia de Aprobación Final se puede posponer sin previa notificación a los Miembros de la Demanda Colectiva y los Empleados de la PAGA. No es necesario que usted comparezca en la Audiencia de Aprobación Final, pero usted puede comparecer si así lo desea.

Puede encontrar más información sobre cómo comparecer de manera remota en línea a través de LA Court Connect en: <https://www.lacourt.org/lacceligibility/ui/civil.aspx?casetype=ci>

XI. INFORMACIÓN ADICIONAL

Lo anterior es un resumen de los términos básicos del Acuerdo. Para conocer los términos y condiciones exactos del Acuerdo de Solución, usted debe revisar el Acuerdo de Solución detallado y otros documentos que están en los archivos de la Corte.

Usted puede consultar el Acuerdo de Solución y otros documentos presentados en la Demanda visitando Stanley Mosk Courthouse, 111 North Hill Street, California 90012, durante los horarios normales de trabajo o en línea visitando el siguiente sitio web: <https://www.lacourt.org/casesummary/ui/>

Usted también puede visitar el sitio web del Administrador del Acuerdo en www.ilymgroup.com para obtener más información y documentos relacionados con el Acuerdo.

POR FAVOR, NO LLAME POR TELÉFONO A LA CORTE O A LA OFICINA DEL SECRETARIO PARA OBTENER INFORMACIÓN CON RESPECTO A ESTE ACUERDO.

SI USTED TIENE ALGUNA PREGUNTA, USTED PUEDE LLAMAR AL ADMINISTRADOR DEL ACUERDO AL SIGUIENTE NÚMERO GRATUITO: (888) 250-6810, O TAMBIÉN PUEDE PONERSE EN CONTACTO CON LOS ABOGADOS DE LA DEMANDA COLECTIVA.

Laura Abarca v. Skirball Cultural Center

c/o ILYM Group, Inc.

P.O. Box 2031

Tustin, CA 92781

«ILYM_ID

QR

Code»

ILYM ID: «ilym_id» «PC»

«first_name» «last_name»

«Address_1»

«City», «state» «Zip_Code»