

**AVISO DE PROPUESTA DE ACUERDO DE ACCIÓN COLECTIVA Y FECHA
PARA LA AUDIENCIA DE APROBACIÓN FINAL**

Arias contra The Variel Services, LLC, et al.

(Tribunal Superior de California, Condado de Los Ángeles, Número de Caso 22STCV40826)

Como empleado actual o anterior de California remunerado por hora de The Variel Services, LLC, y/o Momentum Senior Living, LLC, usted tiene derecho a recibir dinero de un acuerdo de acción colectiva.

Por favor, lea este Aviso atentamente. Este Aviso se relaciona con una propuesta de acuerdo en un litigio de acción colectiva. Si usted es un Miembro de la Clase, contiene información importante sobre su derecho a recibir un pago del fondo del Acuerdo.

Usted ha recibido este Aviso de Acuerdo de Acción Colectiva porque los registros de The Variel Services, LLC y Momentum Senior Living, LLC (colectivamente, los "Demandados") indican que usted es un "Miembro de la Clase" y, por lo tanto, tiene derecho a un pago de este Acuerdo de Acción Colectiva. Los Miembros de la Clase son todas las personas que han estado o están empleadas por los Demandados como empleados no exentos en el Estado de California durante el período comprendido entre el 29 de diciembre de 2018 y el 1 de marzo de 2024 ("Período de la Clase").

- El acuerdo busca resolver una demanda colectiva, *Macsiminia Arias contra The Variel Services, LLC, et al.*, pendiente en el Tribunal Superior de California para el Condado de Los Ángeles, Número de Caso 22STCV40826 (la "Demanda"), que alega que los Demandados: (1) no pagaron salarios por horas extras; (2) no pagaron salarios mínimos; (3) no proporcionaron períodos de comida; (4) no proporcionaron períodos de descanso; (5) no pagaron todos los salarios adeudados al momento de la terminación; (6) no proporcionaron comprobantes de salarios precisos; (7) violaron el Código Laboral § 2802; (8) violaron el Código Laboral § 227.3; y (9) participaron en competencia desleal. Con base en estas y otras presuntas violaciones del Código Laboral, la Demandante también busca sanciones bajo la Ley de Abogados Generales Privados del Código Laboral de California ("PAGA"). PAGA autoriza a los empleados a presentar demandas para recuperar sanciones civiles en nombre de ellos mismos, otros empleados y el Estado de California por violaciones del Código Laboral.
- El 31 de octubre de 2025, el Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles otorgó la aprobación preliminar de este acuerdo de acción colectiva y ordenó que se notificara a todos los Miembros de la Clase sobre el Acuerdo. El Tribunal no ha tomado ninguna determinación sobre la validez de las reclamaciones en la Demanda. El Tribunal solo ha determinado que existe evidencia suficiente para sugerir que el Acuerdo propuesto podría ser justo, adecuado y razonable, y cualquier determinación final se tomará en la Audiencia de Aprobación Final. Los Demandados niegan vigorosamente las reclamaciones en la Demanda y sostienen que cumplieron plenamente con todas las leyes aplicables.

| SUS DERECHOS LEGALES Y OPCIONES EN ESTE ACUERDO | |
|---|--|
| NO HACER NADA Y RECIBIR UN PAGO | Recibir un pago y renunciar a sus derechos legales de buscar reclamaciones liberadas por el acuerdo de la Demanda. |
| EXCLUIRSE DEL ACUERDO | Excluirse del Acuerdo, no recibir ningún pago por la resolución de las reclamaciones de la clase y conservar sus derechos legales para perseguir individualmente las reclamaciones de la clase que, de otra manera, serían liberadas por el acuerdo de la Demanda. Si trabajó durante alguna parte del período comprendido entre el 28 de diciembre de 2021 y el 1 de marzo de 2024 ("Período PAGA") como un empleado no exento de los Demandados en California, será considerado un "Empleado Agraviado" y aun así recibirá su parte de los fondos disponibles del acuerdo de las Reclamaciones Liberadas de PAGA, definidas a continuación, (su "Pago PAGA Individual") incluso si se excluye del acuerdo de la clase. |
| OPONERSE AL ACUERDO | Si no se excluye, puede escribir al Administrador del Acuerdo, ILYM Group, Inc., para expresar por qué se opone al acuerdo, y ellos remitirán sus inquietudes al abogado, las cuales luego serán proporcionadas al Tribunal. Si el Tribunal aprueba el Acuerdo a pesar de su objeción, seguirá obligado por el Acuerdo. Incluso si no presenta una objeción por escrito, usted o su abogado pueden expresar su objeción al Tribunal durante la Audiencia de Aprobación Final programada para el 26 de febrero de 2026 en el Departamento 1 del Palacio de Justicia de Spring Street del Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles, ubicado en 312 North Spring Street, Los Angeles, California 90012 |

La Audiencia de Aprobación Final sobre la suficiencia, razonabilidad y equidad del Acuerdo se llevará a cabo a las 10:30 a.m. el 26 de febrero de 2026, en el Palacio de Justicia de Spring Street del Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles, ubicado en 312 North Spring Street, Los Ángeles, California 90012, en el Departamento 1. No se requiere que asista a la Audiencia, pero es bienvenido a hacerlo.

¿Por qué recibo este aviso?

Los registros de los Demandados muestran que usted trabaja actualmente, o trabajó anteriormente, para los Demandados como empleado no exento en el Estado de California en algún momento durante el Período de la Clase. Se le envió este Aviso de la Clase porque tiene derecho a saber sobre una propuesta de acuerdo de una demanda colectiva, y sobre todas sus opciones antes de que el Tribunal decida aprobar definitivamente el acuerdo. Si el Tribunal aprueba el acuerdo y se resuelven todas las objeciones y apelaciones, un "Administrador del Acuerdo" designado por el Tribunal realizará los pagos descritos en este Aviso. Este Aviso explica la Demanda, el acuerdo, sus derechos legales, qué beneficios están disponibles, quién es elegible para ellos y cómo obtenerlos.

¿De qué se trata este caso?

Macsimina Arias era una empleada pagada por horas de los Demandados. Ella es la "Demandante" en este caso y está demandando en nombre de ella y de los Miembros de la Clase por el presunto incumplimiento de los Demandados en pagar horas extras y salarios mínimos, no proporcionar períodos de comida o compensación en lugar de ellos, no proporcionar períodos de descanso o compensación en lugar de ellos, no pagar salarios adeudados al momento de la terminación o renuncia del empleo, no emitir comprobantes de salarios conformes y precisos, no reembolsar a los empleados por gastos comerciales razonables y participar en competencia desleal.

Con base en estas y otras presuntas violaciones del Código Laboral, la Demandante también busca recuperar sanciones bajo la Ley de Abogados Generales Privados del Código Laboral de California.

Los Demandados niegan todas las alegaciones hechas por la Demandante y niegan haber violado alguna ley. El Tribunal no ha emitido ninguna resolución sobre el fondo de las reclamaciones de la Demandante. El Tribunal solo ha aprobado preliminarmente este acuerdo de acción colectiva. El Tribunal decidirá si otorga la aprobación final a este acuerdo en la Audiencia de Aprobación Final.

Resumen de los Términos del Acuerdo

La Demandante y los Demandados han acordado resolver este caso en nombre de ellos mismos y de los Miembros de la Clase y Empleados Agraviados por la Cantidad Bruta del Acuerdo de Quinientos Mil Dólares y Cero Centavos (\$500,000.00). La Cantidad Bruta del Acuerdo incluye: (1) Costos de Administración de hasta \$7,950.00; (2) una compensación por servicio de hasta \$7,500.00 para la Demandante Macsimina Arias por su tiempo y esfuerzo en la tramitación de este caso y a cambio de una liberación más amplia de reclamaciones contra los Demandados; (3) hasta un tercio por ciento (1/3) de la Cantidad Bruta del Acuerdo en honorarios de abogados, los cuales, a menos que se incremente conforme al Acuerdo de Conciliación, ascenderán a \$166,666.67; (4) hasta \$30,000.00 en costos de litigio para el Abogado de la Clase, según se probare; y (5) el pago asignado a las sanciones PAGA por la cantidad de \$50,000.00, de los cuales el 75% (o \$37,500.00) se pagará a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de California ("LWDA") y el 25% (\$12,500.00) se distribuirá a los Empleados Agraviados. Después de deducir estas sumas, un total de aproximadamente no menos de \$237,883.33 estará disponible para su distribución a los Miembros de la Clase ("Monto Neto del Acuerdo"), y \$12,500.00 estará disponible para su distribución a los Empleados Agraviados.

Los Demandados han declarado, en el contexto de la mediación, que existen aproximadamente 12,743 semanas de trabajo durante el período comprendido entre el 29 de diciembre de 2018 y el 2 de enero de 2024. Si el número de semanas de trabajo durante el Período de la Clase (del 29 de diciembre de 2018 al 1 de marzo de 2024) excede de 14,017 (110% de las semanas de trabajo durante el período de tiempo antes mencionado), los Demandados tendrán la opción de (1) entablar negociaciones de buena fe con el Abogado de la Clase con respecto a una posible resolución, o, en su defecto, (2) aumentar la Cantidad Bruta del Acuerdo de forma pro rata igual al aumento porcentual en el número de semanas de trabajo realizadas por los Miembros de la Clase por encima de 14,017.

Distribución a los Miembros de la Clase

Los Miembros de la Clase que no se excluyan recibirán un pago pro rata del Monto Neto del Acuerdo basado en el número de semanas trabajadas por los Miembros de la Clase en puestos pagados por horas para los Demandados en California durante el Período de la Clase ("Semanas de Trabajo Elegibles"). Específicamente, los pagos de los Miembros de la Clase se calcularán dividiendo el número de Semanas de Trabajo Elegibles atribuidas al Miembro de la Clase por el total de todas las Semanas de Trabajo Elegibles atribuidas a los miembros de la Clase del Acuerdo, multiplicado por el Monto Neto del Acuerdo. En otras palabras, la fórmula para un Miembro de la Clase es: (Semanas de Trabajo Elegibles Individuales ÷ total de Semanas de Trabajo Elegibles de la Clase del Acuerdo) x Monto Neto del Acuerdo. Además, los Miembros de la Clase que trabajaron durante el Período PAGA (Empleados Agraviados) recibirán una parte pro rata de los \$12,500.00 asignados como sanciones PAGA, ya sea que se excluyan o no, según el número de semanas trabajadas por cada Empleado Agraviado durante el Período PAGA para los Demandados.

Los registros de los Demandados indican que usted trabajó <<MERGED_ClassWW>> como empleado pagado por horas en California durante el Período de la Clase y <<MERGED_PAGAPP>> durante el Período PAGA. Basándose en estos registros, su pago estimado como Miembro de la Clase

sería de \$<<MERGED_ClassAward>> y su pago estimado como Empleado Agraviado sería de \$<<MERGED_PAGAAward>>. Si usted cree que esta información es incorrecta y desea disputarla, debe enviar la disputa por correo al Administrador del Acuerdo a más tardar el 29 de enero de 2026. Por favor, incluya cualquier documentación que considere que respalda su disputa.

Declaración de Impuestos

El 100% de los pagos por sanciones PAGA a los Empleados Agraviados se asignará como sanciones declaradas en el Formulario 1099 del IRS. El 20% de cada Pago del Acuerdo a los Miembros de la Clase que no se excluyan se asignará como salarios y se declarará en un Formulario W-2 del IRS, y el 80% se asignará como sanciones e intereses declarados en el Formulario 1099 del IRS. Este aviso no tiene la intención de proporcionar asesoramiento legal o fiscal sobre su Parte del Acuerdo.

Sus Opciones bajo el Acuerdo

Opción 1 – No Hacer Nada y Recibir un Pago

Si usted no se excluye, tiene derecho automáticamente a su Pago Individual del Acuerdo (su parte del Monto Neto del Acuerdo) porque es un Miembro de la Clase. Si usted no disputa el cálculo de su parte del acuerdo y no se excluye del acuerdo, estará obligado por la liberación completa en el acuerdo y recibirá su Pago Individual del Acuerdo, así como su Pago PAGA Individual. **En otras palabras, si usted es un Miembro de la Clase, no necesita tomar ninguna medida para recibir el(los) pago(s) del acuerdo establecidos.**

Los Miembros de la Clase que no presenten una exclusión válida y oportuna (de conformidad con la Opción 2 a continuación) se considerarán total, final y permanentemente liberados, resueltos, comprometidos, renunciados y descargados de las Partes Liberadas de todas las Reclamaciones Liberadas que él o ella pueda tener o haya tenido tras la aprobación final de este Acuerdo y el pago por parte de los Demandados al Administrador del Acuerdo.

Efectivo a partir de la emisión de la Sentencia, la Orden que otorga la Aprobación Final de este Acuerdo, y en la fecha en que los Demandados hayan financiado en su totalidad la Cantidad Bruta del Acuerdo y cubierto todos los impuestos patronales adeudados sobre la Porción Salarial de los Pagos Individuales de los Miembros de la Clase, la Demandante, los Miembros de la Clase y el Abogado de la Clase, a cambio de la contraprestación establecida en este Acuerdo de Conciliación, acuerdan liberar todas las reclamaciones contra las Partes Liberadas de la siguiente manera:

Durante todo el Período de la Clase, todos los Miembros de la Clase que no soliciten de forma oportuna y válida su exclusión del Acuerdo en nombre de ellos mismos y de sus respectivos representantes anteriores y actuales, y todas las personas que pretendan actuar en su nombre, incluidos, entre otros, a sus dependientes, abogados, herederos y cesionarios, beneficiarios, legatarios, albaceas, administradores, fideicomisarios, conservadores, tutores, representantes personales y sucesores, ya sea de forma individual, colectiva, representativa, legal, equitativa, directa o indirecta, o de cualquier otro tipo o en cualquier otra capacidad (colectivamente, las "Partes Liberadoras"), liberarán por la presente a todos los Liberados, de manera final, irrevocable y perpetuamente, de cualquier y toda reclamación alegada y/o que podría haberse alegado basándose en los hechos alegados en la Demanda Operativa, excluyendo las reclamaciones bajo PAGA, durante el Período de la Clase. Esto incluirá cualquier reclamación durante el Período de la Clase por el supuesto pago o impago de compensación (incluidos, entre otros, salarios, salario mínimo, tiempo regular, horas extra (incluido el tiempo doble) y/o pago de primas); el incumplimiento de incorporar bonificaciones no discrecionales y/u otras formas de pago al calcular la tasa regular de un empleado; el incumplimiento de pagar las primas de los períodos de comida y descanso y el pago de tiempo por enfermedad a una tasa regular de pago precisa; el incumplimiento de pagar horas extra basándose en una tasa regular de pago precisa; el incumplimiento de pagar por todas las horas trabajadas; el incumplimiento de pagar salarios puntualmente durante el empleo; el incumplimiento de pagar salarios al momento del despido o la terminación; el incumplimiento de proporcionar períodos de comida conformes y autorizar y permitir períodos de descanso y, por lo demás, requerir períodos de descanso en servicio/de guardia; el incumplimiento de registrar el tiempo con precisión, incluido todo el tiempo trabajado (incluidos, entre otros, el trabajo fuera de horario, los períodos de comida, el redondeo, la edición y/o manipulación de entradas de tiempo y la deducción automática de períodos de comida); el incumplimiento de proporcionar comprobantes de salarios oportunos y conformes y de mantener registros, incluido el incumplimiento de mantener registros precisos; el incumplimiento de reembolsar gastos comerciales razonables (incluidos, entre otros, teléfonos celulares, uniformes, ropa requerida, equipo, dispositivos y salvaguardas de seguridad, uso de vehículos); el incumplimiento de pagar el tiempo libre remunerado y el tiempo de vacaciones y otras compensaciones adeudadas tras la separación; el incumplimiento de pagar salarios por tiempo de reporte; el pago secreto de salarios más bajos según contrato o estatuto; la recolección ilegal de salarios pagados bajo la sección 221 y 223 del Código Laboral; el incumplimiento de las secciones 17200 et seq. del Código de Negocios y Profesiones; la violación y/o el incumplimiento del Código Laboral de California, incluyendo, pero no limitado a, las §§ 200, 201, 202, 203, 204, 210, 218.5, 221, 223, 226, 226(a), 226(e), 226.7, 500, 510, 512, 558, 1174, 1174.5, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 1198.5, 1198.3, 1199, 2802, y las Órdenes Salariales IWC aplicables, la Sección 3287(a) del Código Civil; el incumplimiento de la sección 432.6 del Código Laboral; la realización de verificaciones de antecedentes ilegales en violación de la sección 432.7 del Código Laboral y la sección 12952 del Código de Gobierno; la dependencia de la información del historial salarial en una solicitud de empleo en violación de la sección 432.3 del Código Laboral; primas relacionadas, sanciones legales, sanciones por tiempo de espera, daños liquidados; intereses; daños punitivos; gastos; costos; honorarios de abogados; reparación equitativa; reparación por mandato judicial; reparación declaratoria; o contabilidad; ya sean tales causas de acción por agravio, contrato, o conforme a un recurso legal. ("Reclamaciones Liberadas de la Clase").

¿Preguntas? Comuníquese con el Administrador del Acuerdo sin cargo al (888) 250-6810

Durante todo el Período PAGA, todos los Empleados Agraviados, incluso si se excluyen del Acuerdo de la Clase, liberan por la presente a todos los Liberados, de manera final, irrevocable y perpetuamente, de cualquier y toda reclamación y derecho a recuperar sanciones civiles bajo la Ley de Abogados Privados Generales, así como de cualquier derecho a recuperar costos, gastos, honorarios de abogados e intereses de acuerdo con PAGA que se hayan alegado, o que podrían haberse alegado, basándose en los hechos alegados en las Demandas, incluidos, entre otros, la Demanda Operativa y la(s) Carta(s) Modificada(s) de PAGA, durante el Período PAGA. Las Partes tienen la intención y acuerdan que la Orden de Aprobación Final y la Sentencia dictadas como resultado del presente Acuerdo tendrán efecto de res judicata y efecto preclusivo en toda la medida permitida por la ley, y también serán efectivas para adjudicar y liberar las reclamaciones y/o derechos de la LWDA a recuperar sanciones civiles contra los Liberados en nombre de los Empleados Agraviados por cualquier Reclamación Liberada de PAGA (es decir, la Sentencia sobre este Acuerdo tendrá efecto de res judicata en cuanto a aquellas reclamaciones de los Empleados Agraviados y de la LWDA, ya sea que se persigan directamente por la LWDA o por un representante de conformidad con PAGA) ("Reclamaciones Liberadas de PAGA").

"Partes Liberadas" significa los Demandados y sus compañías matrices, subsidiarias, compañías o entidades relacionadas o afiliadas, empleadores conjuntos, predecesores, sucesores y cesionarios, pasados, presentes y futuros, y cualquiera de sus accionistas, afiliados, propietarios, comunidades, propietarios de propiedades comunitarias, miembros, inversores, divisiones, representantes, funcionarios, directores, miembros de la junta directiva, fideicomisarios, dueños, accionistas, empleados, agentes, abogados, auditores, contadores, expertos, contratistas, accionistas, representantes, socios, aseguradoras, así como cualquier individuo o entidad que pudiera ser responsable de cualquiera de las Reclamaciones Liberadas.

Opción 2 – Excluirse del Acuerdo

Si no desea recibir su Pago Individual del Acuerdo ni liberar las Reclamaciones Liberadas de la Clase, puede excluirse presentando una solicitud por escrito para ser excluido de la Clase. Su solicitud por escrito debe indicar de forma expresa y clara que no desea participar en el Acuerdo y que desea ser excluido del mismo. Puede usar el Formulario de Solicitud de Exclusión que se proporcionó con este Aviso de Clase. La solicitud de exclusión por escrito debe incluir su nombre, número de Seguro Social y la siguiente declaración o algo similar: "Por favor, exclúyame de la Clase del Acuerdo en el asunto *Macsiminia Arias contra The Variel Services, LLC, et al.*" Firme, feche y envíe por correo de Primera Clase de EE. UU. su solicitud de exclusión 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

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

Opción 3 – Presentar una Objeción al Acuerdo

Si desea objetar el Acuerdo, puede presentar una objeción por escrito indicando por qué se opone al mismo al Administrador del Acuerdo. Su objeción por escrito debe incluir su nombre, dirección y una declaración de la(s) razón(es) por la(s) que usted cree que el Tribunal no debería aprobar el Acuerdo. Puede usar el Formulario de Objeción que se proporcionó con el presente Aviso de Clase. Su objeción por escrito debe ser enviada por correo al Administrador a más tardar el 29 de enero de 2026 (más 14 días adicionales para todos los Miembros de la Clase a quienes se les reenvíe el Aviso). Tenga en cuenta que no puede objetar el Acuerdo y excluirse del Acuerdo al mismo tiempo. Si usted se excluye, su objeción será desestimada. Si el Tribunal desestima su objeción, usted estará obligado por el Acuerdo y recibirá su Parte del Acuerdo.

No se le exige que presente una objeción por escrito, y si desea hacerlo, bajo su propio costo, puede comparecer en la Audiencia de Aprobación Final para expresar su objeción como se describe a continuación.

Audiencia de Aprobación Final

Usted puede, si lo desea, también comparecer en la Audiencia de Aprobación Final, programada para el 26 de febrero de 2026 a las 10:30 a.m., en el Palacio de Justicia de Spring Street del Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles, ubicado en 312 North Spring Street, Los Ángeles, California 90012, en el Departamento 1, y oponerse oralmente al Acuerdo, discutir sus objeciones por escrito con el Tribunal y las Partes, o comentar de otra manera el Acuerdo bajo su propio costo. También puede contratar a un abogado para que lo represente en la Audiencia bajo su propio costo.

Información Adicional

¿Preguntas? Comuníquese con el Administrador del Acuerdo sin cargo al (888) 250-6810

Este Aviso de Acuerdo de Acción Colectiva es solo un resumen de este caso y del Acuerdo. Para una declaración más detallada de los asuntos involucrados en este caso y el Acuerdo, puede llamar al Administrador del Acuerdo al (888) 250-6810 o al Abogado de la Clase, cuya información aparece a continuación:

BIBIYAN LAW GROUP, P.C.

Vedang J. Patel (SBN 328647)

vedang@tomorrowlaw.com

Megan Lazar (SBN 315007)

megan@tomorrowlaw.com

1460 Westwood Boulevard

Los Angeles, California 90024

Tel: (310) 438-5555; Fax: (310) 300-1705

También puede visitar el sitio web del Administrador del Acuerdo en <https://ilymgroup.com/TheVarielServices> para acceder a los documentos clave de este caso, incluidos el Acuerdo de Conciliación, la Orden que Otorga la Aprobación Preliminar de este Acuerdo, la Orden que Otorga la Aprobación Final de este Acuerdo y la Sentencia Final.

De igual manera, puede consultar los escritos, el Acuerdo de Conciliación y otros documentos presentados en este caso, que pueden ser inspeccionados en el Palacio de Justicia de Spring Street del Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles, ubicado en 312 North Spring Street, Los Ángeles, California 90012, durante las horas regulares de oficina de cada día judicial. También puede acceder a estos documentos a través del sitio web del Tribunal en: <https://lacourt.ca.gov>.

Todas las consultas de los Miembros de la Clase con respecto al presente Aviso de Acuerdo de Acción Colectiva y/o al Acuerdo deben dirigirse al Administrador del Acuerdo.

POR FAVOR, NO CONTACTE AL SECRETARIO DEL TRIBUNAL, AL JUEZ, A LOS DEMANDADOS O A LOS ABOGADOS DE LOS DEMANDADOS CON SUS CONSULTAS.