

NOTIFICACIÓN DE ACUERDO PROPUESTO

Jose Luis De Jesus Jimenez v. Grace Staffing LLC; Radiant Services Corp.

Corte Superior del Condado de Angeles

Caso No. 23STCV10897

Si usted es o fue un empleado no exento de Grace Staffing LLC que fue asignado para trabajar en Radiant Services Corp. (en lo sucesivo, la “Parte Demandada”), usted podría tener derecho a recibir dinero de un Acuerdo.

La presente es una notificación aprobada por la Corte. La presente no es una publicidad.

Usted no está siendo demandado/a. Sus derechos legales se ven afectados tanto si usted actúa como si no lo hace.

POR FAVOR, LEA ESTA NOTIFICACIÓN.

¿QUÉ SE ENCUENTRA EN ESTA NOTIFICACIÓN?

- 1. ¿Por qué usted debería leer esta notificación?..... Página 1
- 2. ¿De qué se trata el caso? Página 2
- 3. ¿Cuánto puedo esperar recibir?Página 2
- 4. ¿Qué es la Aprobación Final del Acuerdo?..... Página 4
- 5. ¿Quién es la Parte Demandante? Página 4
- 6. ¿Quiénes son los abogados que representan a las Partes? Página 4
- 7. ¿Cuáles son mis opciones y derechos? ¿Cómo se verán afectados mis derechos?.....Página 5
- 8. ¿Cómo se va a compensar a los Abogados y a la Parte Demandante Representante y cómo se van a pagar otros costos del Acuerdo?.....Página 7

1. ¿Por qué usted debería leer esta notificación?

Esta Notificación de Acuerdo Propuesto (la “Notificación”) es para informarle que las partes han llegado a un acuerdo propuesto en la demanda colectiva y acción representativa de la PAGA titulada *Jose Luis De Jesus Jimenez v. Grace Staffing LLC, et al.*, Caso No. 23STCV10897 que actualmente se encuentra pendiente en la Corte Superior del Condado de Los Angeles (denominada en conjunto como la “Demanda”).

A las Partes Demandadas Grace Staffing LLC y Radiant Services Corp. se les refiere en la presente como las “Partes Demandadas”. A la Parte Demandada Grace Staffing LLC se le refiere en la presente como “Grace Staffing” y a la Parte Demandada Radiant Services Corp se le refiere en la presente como “Radiant”.

Los términos y condiciones del acuerdo propuesto (el “Acuerdo”) se establecen en su totalidad en un acuerdo de solución por escrito (el “Acuerdo de Solución”). Esta Notificación resume los términos y condiciones del Acuerdo, y se le ha enviado para informarle sobre el Acuerdo y sus derechos como parte del Acuerdo.

Hubo una audiencia el 15 de enero de 2026 (la “Fecha de Aprobación Preliminar”) en la Corte Superior del Condado de Los Angeles, Estado de California. En esa audiencia, la Honorable Samantha P. Jessner, Jueza, otorgó la aprobación preliminar del Acuerdo y dictaminó de manera preliminar que el Acuerdo parece ser justo y razonable, y la Corte ordenó que esta Notificación se envíe a los Miembros de la Demanda Colectiva para informarles sobre el Acuerdo propuesto. Usted ha recibido esta Notificación porque los registros de empleados de las Partes Demandadas indican que usted es un Miembro de la Demanda Colectiva.

Este Acuerdo solo involucra a los “Miembros de la Demanda Colectiva” bajo los términos del Acuerdo de Solución. Si usted no es un “Miembro de la Demanda Colectiva”, entonces no va a poder participar en el Acuerdo, no va a recibir dinero y no va a estar sujeto/a a la liberación de las reclamaciones establecidas en este Acuerdo.

Un “Miembro de la Demanda Colectiva” es: un empleado actual o antiguo no exento de Grace Staffing en California que fue asignado para trabajar en Radiant en cualquier momento entre el 15 de mayo de 2019 y el 22 de junio de 2025. El período de tiempo mencionado es el “Período de la Demanda Colectiva”.

El Acuerdo va a liquidar, resolver y liberar las reclamaciones de los Miembros de la Demanda Colectiva bajo los términos y condiciones establecidos en el Acuerdo de Solución, y según se resume en esta Notificación.

La Corte va a llevar a cabo una **Audiencia de Equidad del Acuerdo** relacionada con el acuerdo propuesto el **11 de agosto de 2026 a las 10:00 a.m.**, en el Departamento 7 de la Corte Superior del Condado de Angeles ante la Honorable Samantha P. Jessner, Jueza, ubicado en 312 North Spring Street, Los Angeles, California 90012. En la Audiencia, el juez va a decidir si concederle la Aprobación Final al Acuerdo o no y cuánto del Importe Bruto del Acuerdo se pagará a los Abogados de la Demanda Colectiva, a la Parte Demandante y al Administrador. La Corte invitará a los objetores, a los Abogados de la Demanda Colectiva y a los Abogados de la Defensa a dar sus comentarios. Usted puede asistir (o contratar a un abogado para que asista) ya sea de manera personal o virtual a través de LACourtConnect (<https://www.lacourt.org/lacc/>). Revise el sitio web de la Corte para obtener la información más actualizada

La Audiencia de Equidad del Acuerdo se puede posponer a otra fecha sin previo aviso. Usted debe revisar el sitio web del Administrador <https://ilymgroup.com/GraceStaffing> de antemano o ponerse en contacto con los Abogados de la Demanda Colectiva para verificar la fecha y la hora de la Audiencia de Aprobación Final.

Esta Notificación resume el Acuerdo y explica sus derechos como parte del Acuerdo y la Audiencia de Equidad del Acuerdo.

2. *¿De qué se trata el caso?*

La Parte Demandante Jose Luis De Jesus Jimenez (la “Parte Demandante” o la “Parte Demandante Representante”) presentó su demanda colectiva el 15 de mayo de 2023 en la Corte Superior del Condado de Los Angeles contra las Partes Demandadas. La Parte Demandante luego enmendó la demanda colectiva el 15 de agosto de 2023 para agregar una demanda representativa bajo la Ley del Procurador General Privado (“PAGA”, por sus siglas en inglés). La demanda colectiva/representativa de la PAGA alega las siguientes causas de acción: 1) falta de pago de salarios por horas extras en violación del Código de Trabajo §§ 510 y 1198; 2) falta de pago de todos los salarios y salarios mínimos en violación del Código de Trabajo §§ 1182, 1194, 1197 y 1198; 3) falta de proporcionar períodos para comer conformes en violación del Código de Trabajo § 226.7; 4) falta de proporcionar periodos de descanso conformes en violación del Código de Trabajo § 226.7; 5) falta de proporcionar licencia por enfermedad pagada suplementaria por COVID-19 en violación del Código de Trabajo § 248.6; 6) falta de pago oportuno de salarios durante el empleo en violación del Código de Trabajo § 204; 7) falta de proporcionar oportunamente declaraciones de salario detalladas y precisas en violación del Código de Trabajo § 226(a) y falta de mantener registros exactos; 8) multas por tiempo de espera de conformidad con el Código de Trabajo §§ 201 y 203; 9) falta de proporcionar asientos adecuados en violación del Código de Trabajo § 1198; 10) falta de adoptar estándares que minimicen el calor interior excesivo en violación del Código de Trabajo §§ 6720, 226.7; 11) falta de presentar registros en violación del Código de Trabajo §§ 226(b)(c), 1198.5 y 432; 12) violaciones del Código de Negocios y Profesiones §§ 17200 y ss.; y 13) sanciones civiles de acuerdo con el Código de Trabajo de la PAGA §§ 2698, y ss.

La Postura de las Partes Demandadas: Las Partes Demandadas han negado y continúan negando cualquier responsabilidad o conducta indebida de cualquier tipo en relación con las reclamaciones de la Parte Demandante alegadas en la Demanda, y además niegan que, para cualquier otro propósito que no sea solucionar la Demanda, esta Demanda sea apropiada para un tratamiento o certificación de demanda colectiva o representativa. Las Partes Demandadas sostienen, entre otras cosas, que han cumplido con el Código de Trabajo de California, las Órdenes de Salarios de California y todas las demás leyes y reglamentos estatales y federales de California aplicables.

Litigio y Negociaciones del Acuerdo: Después de varias actividades de litigio y tras el intercambio de amplia información relacionada con las reclamaciones afirmadas en la Demanda, las partes participaron en una mediación de un día entero el 24 de marzo de 2025 con un mediador de demandas colectivas / demandas de la PAGA y de leyes de trabajo muy reconocido y con mucha experiencia. En la mediación, se llegó a un acuerdo en principio entre las Partes. Los términos del acuerdo provisional de las partes se registraron en un documento escrito y eso forma la base para el acuerdo propuesto. Después de esto, las partes celebraron un Acuerdo de Solución más extenso y de forma larga. Los abogados de la Parte Demandante luego le asesoraron formalmente a la Corte sobre los términos y condiciones del Acuerdo, y con base en esto, la Corte concedió la aprobación preliminar del Acuerdo y ordenó que esta Notificación se envíe a los Miembros de la Demanda Colectiva.

3. *¿Cuánto puedo esperar recibir?*

Bajo el Acuerdo, las Partes Demandadas van a pagar ciento cincuenta mil dólares y cero centavos (\$150,000.00) para el acuerdo de las reclamaciones de los Miembros de la Demanda Colectiva y la reclamación de PAGA, según se establece en el Acuerdo de Solución. A este importe se le refiere como la “Suma Bruta del Acuerdo”. En la Audiencia de Aprobación Final, la Parte Demandante y/o los Abogados de la Demanda Colectiva le van a solicitar a la Corte que apruebe las siguientes deducciones del Importe Bruto del Acuerdo, cuyo monto será decidido por la Corte en la Audiencia de Aprobación Final:

- a. Un máximo de \$49,950.00 [el 33% del Importe Bruto del Acuerdo] para los honorarios de los abogados de los Abogados de la Demanda Colectiva y un máximo de \$12,500.00 por sus gastos de litigio.
- b. Un máximo de \$7,500.00 como un Premio del Representante de la Demanda Colectiva por presentar la Demanda, trabajando con los Abogados de la Demanda Colectiva y representando al Colectivo. El Premio del Representante de la Demanda Colectiva va a ser el único dinero que la Parte Demandante va a recibir aparte del Pago Individual de la Demanda Colectiva de la Parte Demandante y cualquier Pago Individual en virtud de la PAGA.
- c. Un máximo de \$9,950.00 al Administrador por los servicios de administrar el Acuerdo.
- d. Un máximo de \$10,000.00 por las Sanciones de la PAGA, asignando el 75% al Pago de la PAGA LWDA y el 25% en Pagos Individuales en virtud de la PAGA a los Empleados Agraviados en base a sus Períodos de Pago del Período de la PAGA.

Tras las deducciones de los importes anteriores, el importe restante de la suma del acuerdo (denominada como la “Suma Neta del Acuerdo”) es el fondo de dinero que se va a distribuir para pagar todos los Pagos del Acuerdo a los Miembros de la Demanda Colectiva participantes, incluyendo la parte del acuerdo de las reclamaciones de la PAGA pagadera a los miembros de la demanda colectiva que trabajaron durante el periodo pertinente a la reclamación de la PAGA, que es del 11 de junio de 2022 al 22 de junio de 2025 (el “Período de la PAGA”).

El método de distribución de la Suma Neta del Acuerdo que ha sido aprobada de manera preliminar por la Corte se denomina “la Fórmula de Distribución”. La siguiente es una descripción de la Fórmula de Distribución, su propósito y cómo funciona.

La Fórmula de Distribución:

El propósito de la Fórmula de Distribución es de determinar la parte proporcional relativa de los fondos del acuerdo de un Miembro del Acuerdo de la Demanda Colectiva y luego convertir la parte proporcional de dicha persona en una cantidad monetaria.

A cada Miembro del Acuerdo de la Demanda Colectiva (que es un Miembro de la Demanda Colectiva que no se excluye del Acuerdo) se le va a asignar un importe de pago individual del acuerdo basado en el número de semanas de trabajo que dicho Miembro del Acuerdo de la Demanda Colectiva trabajó para las Partes Demandadas como un empleado no exento durante el Período de la Demanda Colectiva. El pago individual del acuerdo para cada Miembro del Acuerdo de la Demanda Colectiva va a ser calculado de la siguiente manera: (a) el número de semanas de trabajo que cada Miembro del Acuerdo de la Demanda Colectiva trabajó; dividido por (b) el número agregado de semanas de trabajo para todos los Miembros del Acuerdo de la Demanda Colectiva según lo calculado en el subpárrafo (a); y luego multiplicado por (c) la Suma Neta del Acuerdo.

Debido a que los Miembros de la Demanda Colectiva que son representados por la Parte Demandante Representante para fines de la reclamación de la PAGA no pueden excluirse del acuerdo de la reclamación de la PAGA, cada Miembro de la Demanda Colectiva que trabajó durante el Período de la PAGA (es decir, del 11 de junio de 2022 al 22 de junio de 2025) también va a recibir su parte individual del Pago de la PAGA. Diez mil dólares y cero centavos (\$10,000) es la parte de la Suma Bruta del Acuerdo asignada para solucionar y resolver la reclamación de la PAGA de la Parte Demandante, y el 75% de dicha cantidad se va a pagar a la Agencia del Desarrollo del Trabajo y la Fuerza Laboral del Estado de California y el 25% restante se va a pagar a los Miembros de la Demanda Colectiva que trabajaron durante el Período de la PAGA. La parte del Pago de la PAGA de un Miembro de la Demanda Colectiva va a ser calculada de la siguiente manera: (a) el número de períodos de pago que cada Miembro de la Demanda Colectiva trabajó como un empleado por hora no exento para la Parte Demandada durante el Período de la PAGA; dividido por (b) el número agregado de períodos de pago trabajados por todos los Miembros de la Demanda Colectiva que trabajaron durante el Período de la PAGA; y luego multiplicado por la parte del empleado del importe del Pago de la PAGA (es decir, el 25% de \$10,000 o \$2,500).

CON BASE EN LOS REGISTROS DE LAS PARTES DEMANDADAS Y LA FÓRMULA DE DISTRIBUCIÓN ANTERIOR:

- Su número de semanas de trabajo aplicables para el pago bruto del acuerdo es: <<MERGED_ClassWW>>
- Su número de períodos de pago aplicables para la parte de pago de la PAGA es: <<MERGED_PAGAPP>>

- **SU PAGO BRUTO ESTIMADO DEL ACUERDO DE LA DEMANDA COLECTIVA ES DE: \$<<MERGED_ClassAward>>**
 - **NOTA: El 30% del importe anterior se designa como salarios y está sujeto a impuestos sobre la nómina y retenciones.**
- **SU PARTE DEL PAGO DE LA PAGA ESTIMADO ES DE: \$<<MERGED_PAGAAward>>**

Si usted disputa la información establecida anteriormente, según se explica a continuación, debe enviar por correo un Formulario de Disputa completado al Administrador del Acuerdo explicando su desacuerdo y devolverlo junto con cualquier documentación de respaldo relacionada con su desacuerdo, y debe estar matasellado a más tardar el **8 de junio de 2026**. Los formularios de disputa tardíos van a ser inválidos y no se van a considerar a menos que la Corte apruebe la consideración de una disputa tardía. Si esta Notificación ha sido reenviada, entonces usted va a recibir 14 días adicionales después de la fecha límite de respuesta para disputar la información anterior.

Tenga en cuenta que el importe del Pago del Acuerdo anterior es solo una estimación, la cual se proporciona antes de la aprobación final. El importe estimado está sujeto a cambios basados en diversos factores, incluyendo, por ejemplo, si la Corte ordena que la Fórmula de Distribución debe ser modificada, o si cambian los datos subyacentes pertinentes con respecto a los Miembros de la Demanda Colectiva.

Si la Corte concede la aprobación final del Acuerdo, entonces las Partes Demandadas van a financiar el Acuerdo en un plazo de veinte días naturales de la Fecha de Entrada en Vigor. La Fecha de Entrada en Vigor es la fecha en que haya ocurrido todo lo siguiente: (i) la Corte ha concedido la aprobación final del Acuerdo; (ii) la Corte ha dictado y registrado la Sentencia Final de acuerdo con los términos de este documento; y (iii) la Sentencia Final ha quedado firme, lo cual ocurrirá ya sea: (a) sesenta y cinco (65) días después de la notificación del registro de la orden de aprobación final y la sentencia, si no se han presentado mociones de reconsideración ni apelaciones u otros esfuerzos para obtener una revisión; o (b) en caso de que se haya presentado una moción de reconsideración, una apelación u otro esfuerzo para obtener la revisión de la Sentencia Final que ha sido presentada, la fecha de sesenta y cinco (65) días después de que dicha reconsideración, apelación o revisión se haya resuelto a favor del acuerdo y no sea posible ninguna otra apelación, recurso u otra revisión de la corte de apelaciones. En caso de que se presente cualquier apelación u otro desafío relacionado con el Acuerdo, la administración del Acuerdo cesará y se suspenderá hasta la resolución final de dicha apelación o desafío sin reversión o modificación del Acuerdo y la Sentencia Final.

Dentro de los 15 días posteriores a que las Partes Demandadas financien el Acuerdo, los cheques del acuerdo se enviarán por correo a los destinatarios. Cualquier cheque del acuerdo no cobrado después de 180 días pasará al fondo de propiedad no reclamada del Estado de California a nombre del empleado.

NOTA: Es su responsabilidad mantener su dirección actual en el archivo con el Administrador del Acuerdo para asegurar la recepción de su Pago del Acuerdo.

4. *¿Qué es la Aprobación Final del Acuerdo?*

Para que el Acuerdo entre en vigencia y para que usted y otros miembros participantes de la demanda colectiva reciban dinero como parte del Acuerdo, la Corte debe conceder la aprobación final en la Audiencia de Equidad del Acuerdo relacionada con los términos y condiciones del Acuerdo. El Acuerdo, si se aprueba, va a afectar a todos los miembros participantes de la demanda colectiva, según se explica en esta Notificación, y va a resolver la reclamación de la PAGA. Usted puede obtener dinero del Acuerdo si califica para un pago bajo el Acuerdo aprobado por la Corte.

5. *¿Quién es la Parte Demandante?*

Jose Luis De Jesus Jimenez es la Parte Demandante y la Parte Demandante Representante en la Demanda, incluyendo la demanda colectiva y la demanda de la PAGA. Él es un ex empleado de Grace Staffing que fue asignado para trabajar en Radiant.

6. *¿Quiénes son los abogados que representan a las Partes?*

Abogados de la Parte Demandante y la Demanda Colectiva (los “Abogados de la Demanda Colectiva”):

Marcus J. Bradley

Bradley/Grombacher LLP
31365 Oak Crest Drive, Suite 240
Westlake Village, CA 91361
Email: mbradley@bradleygrombacher.com
Teléfono: (805) 270-7100

Abogados de la Parte Demandada Grace Staffing

Charles M. Farano
The Farano Law Group APC
4501 East La Palma Avenue Suite 240
Anaheim, California 92807
Teléfono: (714) 854-9860

Abogados de la Parte Demandada Radiant

LightGabler LLP
Brian R. Weilbacher
Brier Miron Setlur
760 Paseo Camarillo, Suite 300
Camarillo, CA 93010
Correo electrónico: bweilbacher@lightgablerlaw.com; bsetlur@lightgablerlaw.com
Teléfono: (805) 248-7208
Fax: (805) 248-7209

7. *¿Cuáles son mis opciones y derechos? ¿Cómo se verán afectados mis derechos?*

USTED TIENE LAS SIGUIENTES OPCIONES COMO PARTE DEL ACUERDO PROPUESTO:

HACER NADA	Usted va a seguir siendo un miembro de la demanda colectiva, va a recibir un pago del acuerdo y va a estar sujeto/a a los términos del Acuerdo de Solución (incluyendo la liberación de las reclamaciones).
OPONERSE	Si usted lo desea, puede oponerse a este Acuerdo. La Corte puede estar de acuerdo o no con su objeción. Oponerse al Acuerdo no va a excluirle del Acuerdo, y si la Corte concede la aprobación final del Acuerdo, usted va a recibir un pago del Acuerdo y va a estar sujeto/a a los términos del Acuerdo de Solución.
EXCLUIRSE A USTED MISMO/A	Esta es la única opción que le permite excluirse de la parte de la demanda colectiva del Acuerdo, incluyendo su liberación de las reclamaciones. Si usted se excluye, no va a recibir un pago del acuerdo de la demanda colectiva como parte del Acuerdo y no va a estar sujeto/a a los términos del acuerdo de la demanda colectiva como resultado. Sin embargo, usted va a estar sujeto/a a los términos de cualquier acuerdo de reclamación de la PAGA aprobado por la Corte.
PRESENTAR UNA DISPUTA DE SEMANAS DE TRABAJO O PERÍODOS DE PAGO	Su disputa y la documentación relacionada se van a revisar y se tomará una decisión con respecto a sus semanas de trabajo o períodos de pago aplicables en base a la información disponible. Usted va a recibir un pago de este Acuerdo y va a estar sujeto/a a los términos del Acuerdo de Solución.

No Hacer Nada / Participar en el Acuerdo

Bajo el Acuerdo, si usted no hace nada, va a seguir siendo un miembro de la demanda colectiva, va a recibir un pago del acuerdo y va a estar sujeto/a a los términos del Acuerdo de Solución (incluyendo la liberación de sus reclamaciones). Usted va a recibir

automáticamente un Pago del Acuerdo a menos que se excluya afirmativamente del acuerdo siguiendo el procedimiento de exclusión que se establece a continuación.

Si usted es un empleado actual, su decisión en cuanto a si va a formar parte o no de este Acuerdo no va a ser considerada por las Partes Demandadas, y las Partes Demandadas no van a tomar ninguna otra acción negativa en su contra basándose en su participación en el Acuerdo. Para fines de este Acuerdo, las Partes Demandadas están obligadas a pagar la misma cantidad de dinero independientemente de si usted participa en el Acuerdo o no, por lo que su participación en el Acuerdo no aumenta ni disminuye la obligación de pago de las Partes Demandadas.

Oponerse al Acuerdo

Si usted desea Oponerse al Acuerdo, debe completar y devolver el Formulario de Objeción incluido con esta Notificación al Administrador del Acuerdo, a la dirección que figura abajo, indicando por qué se opone el Acuerdo. Para que se considere válida, su Objeción debe presentarse por escrito, estar firmada por usted y contener su nombre, dirección, número de teléfono y los últimos cuatro dígitos de su número del Seguro Social. Todas las objeciones deben ser mataselladas no más tarde del **8 de junio de 2026**. Si esta Notificación ha sido reenviada, entonces usted va a recibir 14 días adicionales después de esta fecha límite de respuesta para presentar el Formulario de Disputa. Las objeciones tardías van a ser inválidas y no se van a considerar a menos que la Corte apruebe la consideración de una objeción tardía.

Si lo desea, usted también va a poder comparecer en la Audiencia de Equidad del Acuerdo relacionada con el acuerdo propuesto, ya sea de manera personal o por medio de un abogado que usted contrate, y va a poder presentar objeciones orales en la Audiencia de Equidad del Acuerdo. Actualmente está programada para el **11 de agosto de 2026 a las 10:00 a.m.**, en el Departamento 7 de la Corte Superior del Condado de Angeles ante la Honorable Samantha P. Jessner, Jueza, ubicado en 312 North Spring Street, Los Angeles, California 90012. La Audiencia de Equidad del Acuerdo se puede posponer a otra fecha sin previo aviso.

SI USTED SE OPONE AL ACUERDO, IGUAL VA A RECIBIR SU PARTE DEL IMPORTE DEL ACUERDO SI LA CORTE APRUEBA EL ACUERDO A PESAR DE CUALQUIER OBJECIÓN Y EL ACUERDO Y LA LIBERACIÓN DE LAS RECLAMACIONES SEGUIRÁN SIENDO VINCULANTES PARA USTED.

Excluirse del Acuerdo

Si usted desea que se le excluya de participar en el Acuerdo, debe completar y devolver el Formulario de Exclusión incluido con esta Notificación al Administrador del Acuerdo, a la dirección que figura abajo, solicitando que se le excluya del Acuerdo. Para que se considere válida, su solicitud de exclusión debe presentarse por escrito, estar firmada por usted y contener su nombre, dirección, número de teléfono y los últimos cuatro dígitos de su número del Seguro Social. Su solicitud de exclusión también debe indicar claramente que usted desea que se le excluya del Acuerdo. Para que sea considerada oportuna, su solicitud de exclusión debe tener un matasello de no más tarde del **8 de junio de 2026**. Si la Notificación ha sido reenviada, entonces usted va a recibir 14 días adicionales después de la fecha límite de respuesta para presentar este Formulario de Exclusión. Las solicitudes de exclusión tardías van a ser inválidas y no se van a considerar a menos que la Corte apruebe la consideración de una solicitud de exclusión tardía.

Si usted envía una solicitud de exclusión por escrito válida y oportuna, va a dejar de ser miembro de la Demanda Colectiva y no va a ser elegible para recibir dinero alguno en relación con la parte de la demanda colectiva del Acuerdo, ni podrá oponerse a los términos del Acuerdo. Sin embargo, no va a estar sujeto/a por los términos de la parte de la demanda colectiva del Acuerdo, ni a la liberación de reclamaciones proporcionada como parte del Acuerdo de la demanda colectiva.

Sin embargo, independientemente de si presenta una solicitud de exclusión o no, va a estar sujeto/a a cualquier acuerdo de la PAGA aprobado por la Corte en el caso y, de ser elegible, va a recibir una parte del importe de pago de la PAGA aprobado por la Corte.

Presentar una Disputa de Semanas de Trabajo o Períodos de Pago

Si usted disputa la información de semanas de trabajo o períodos de pago que se establece arriba, debe enviarle un Formulario de Disputa completado al Administrador del Acuerdo, a la dirección indicada más abajo, explicando su disputa y devolverlo junto con cualquier documentación de respaldo relacionada con su desacuerdo, y debe estar matasellado a más tardar el **8 de junio de 2026**. Si la Notificación ha sido reenviada, entonces usted va a recibir 14 días adicionales después de esta fecha límite de respuesta para presentar el Formulario de Disputa. Los formularios de disputa tardíos o incompletos van a ser inválidos y no se van a considerar a menos que la Corte apruebe la consideración de una disputa tardía.

Es su responsabilidad asegurarse de que el Administrador del Acuerdo haya recibido oportunamente cualquier formulario o documento presentado en respuesta a esta Notificación, incluyendo, por ejemplo, cualquier formulario de disputa, solicitud de exclusión u objeción. Usted puede y debe ponerse en contacto con el Al Administrador del Acuerdo al número gratuito que figura a continuación para asegurarse de que cualquier documento presentado haya sido recibido.

Si usted presenta una disputa, el Administrador del Acuerdo va a revisar su disputa y los registros de la Parte Demandada, y va a resolver la disputa con base en dichos materiales.

Efecto del Acuerdo sobre sus Derechos – Liberación de Reclamaciones

Si la Corte concede la aprobación final al Acuerdo en la Audiencia de Equidad del Acuerdo, la Sentencia Final va a ser registrada por la Corte y todos los Miembros del Acuerdo de la Demanda Colectiva (es decir, los “Miembros de la Demanda Colectiva” que no se excluyan de manera válida) van a estar sujetos a la Sentencia Final, ya sea que se considere favorable o no, y se considerará que han liberado, renunciado y exonerado de manera total, final y para siempre todas las Reclamaciones Resueltas contra las Partes Liberadas, y todos los Empleados Agraviados de la PAGA (es decir, los empleados que trabajaron durante el Periodo de la PAGA) van a estar sujetos a la Sentencia Final, ya sea que se considere favorable o no, y se considerará que han liberado, renunciado y exonerado de manera total, final y para siempre todas las Reclamaciones Liberadas de la PAGA contra las Partes Liberadas.

Bajo los términos del Acuerdo, y según lo previsto en el Acuerdo de Solución, los términos de liberación de reclamaciones utilizados anteriormente tienen los siguientes significados:

“Partes Liberadas” se refiere a Grace Staffing LLC y Radiant Services Corp. y sus respectivos afiliados, subsidiarias, empresas matrices, predecesores, sucesores, cesionarios, propietarios, accionistas, agentes administradores, funcionarios, directores, empleados, abogados, aseguradores, administradores, agentes, representantes, herederos, sucesiones y apoderados.

“Reclamaciones Resueltas” se refiere a todas y cada una de las reclamaciones de salarios y horas, derechos, demandas, deudas, responsabilidades, causas de acción, derechos primarios o reclamaciones de reparación que surjan de o estén relacionadas con el trabajo realizado por los Miembros del Acuerdo de la Demanda Colectiva durante el Periodo de la Demanda Colectiva que: 1) se alegan, se alegaron o podrían haberse alegado basándose en o surgiendo de los hechos afirmados en la Primera Denuncia Enmendada operativa; o 2) surjan de, estén compuestas por y/o estén relacionadas con los hechos, asuntos, transacciones o sucesos alegados en las denuncias de la Demanda, ya sea bajo la ley federal, estatal o el derecho común, incluyendo violaciones al Código de Trabajo, las secciones 17200 y ss. del Código de Negocios y Profesionales de California y la Ley de Normas Justas de Trabajo. Solo a modo de ilustración y no como una limitación, las “Reclamaciones Resueltas” incluyen todos los tipos de recuperación y reparación disponibles para las reclamaciones y teorías de reparación antes mencionadas, incluyendo, sin limitación, cualquier reclamación por falta de pago o pago inoportuno de cualquier salario u otras cantidades adeudadas, salario mínimo no pagado, horas extras no pagadas, tiempo doble no pagado, períodos para comer o de descansos no conformes o por pago de primas, disposiciones que regulan las horas y los días de trabajo en cualquier orden de la IWC, falta de proporcionar pago por enfermedad o pago suplementario por COVID-19, cualquier reclamación por asientos adecuados o relacionada con el calor en interiores, no proporcionar notificación de la acumulación de tiempo por enfermedad pagado, requerir un acuerdo por escrito para cualquier término o condición que se sepa que está prohibido por la ley, gastos no reembolsados, no pagar los salarios de manera oportuna durante el empleo o al terminar el mismo y por multas por tiempo de espera, no mantener registros exactos o no proporcionar los registros solicitados, no proporcionar declaraciones de salario detalladas y precisas u otras violaciones de las declaraciones de salario, prácticas comerciales desleales, e incluyendo las reclamaciones que surjan de ello por daños, reembolsos, restitución, pérdidas, multas, sanciones, gravámenes, honorarios de abogados, costos, gastos, deudas, intereses, medidas cautelares o declaratorias, contracargos, daños liquidados o reparaciones similares. Las “Reclamaciones Resueltas” no incluyen reclamaciones por beneficios de jubilación adquiridos, despido injustificado, violación de la Ley de Vivienda y Empleo Justo, seguro de desempleo, discapacidad, seguro social o indemnización por accidentes de trabajo.

“Miembro del Acuerdo de la Demanda Colectiva” se refiere a cada Miembro de la Demanda Colectiva que no se haya excluido válidamente de este Acuerdo (es decir, que no se haya dado de baja) de conformidad con los términos del presente documento.

“Reclamaciones Liberadas de la PAGA” se refiere a todas y cada una de las reclamaciones de salarios y horas, derechos, demandas, deudas, responsabilidades, causas de acción, derechos primarios o reclamaciones por sanciones civiles que surjan de o estén relacionadas con el trabajo realizado por los Empleados Agraviados de la PAGA por cualquier acto u omisión durante el Periodo de la PAGA que: 1) se alegan o se alegaron o podrían haberse alegado basándose en o surgiendo de los hechos afirmados en la reclamación de la PAGA en la Primera Denuncia Enmendada operativa o cualquier carta de notificación/agotamiento administrativo de la PAGA presentada por la Parte Demandante Representante. Solo a modo de ilustración y no como una limitación, las “Reclamaciones Liberadas de la PAGA” incluyen reclamaciones por sanciones civiles disponibles para las reclamaciones y teorías de reparación antes mencionadas, incluyendo, sin limitación, cualquier reclamación por sanciones civiles de conformidad con la PAGA surgiendo por falta de pago o pago inoportuno de cualquier salario u otras cantidades adeudadas, salario mínimo no pagado, horas extras no pagadas, tiempo doble no pagado, períodos para comer o de descansos no conformes o por pago de primas, disposiciones que regulan las horas y los días de trabajo en cualquier orden de la IWC, falta de proporcionar pago por enfermedad o pago suplementario por COVID-19, cualquier reclamación por asientos adecuados o relacionada con el calor en interiores, no proporcionar notificación de la acumulación de tiempo por enfermedad pagado, requerir un acuerdo por escrito para cualquier término o condición que se sepa que está prohibido por la ley, gastos no reembolsados, no pagar los salarios de manera oportuna durante el empleo o al terminar el mismo y por multas por tiempo de espera, no mantener registros exactos o no proporcionar los registros solicitados, no proporcionar declaraciones de salario detalladas y precisas u otras violaciones de las declaraciones de salario, prácticas comerciales desleales, e incluyendo cualquier reclamación que surja de ello por

cualquier reparación monetaria o no monetaria, y reclamaciones de honorarios de abogados, gastos y costos que puedan obtenerse bajo el estatuto de la PAGA.

8. ¿Cómo se va a compensar a los Abogados y a la Parte Demandante Representante y cómo se van a pagar otros costos del Acuerdo?

A los abogados de la Parte Demandante Representante y de la Demanda Colectiva se les va a pagar de la Suma Bruta del Acuerdo de \$150,000.00. Otros costos del acuerdo también se van a pagar del monto de la Suma Bruta del Acuerdo. Los abogados solicitan honorarios de abogado por un monto del 33.3% de la Suma Bruta del Acuerdo (es decir, \$49,950) y el reembolso de los costos de litigio del caso de terceros incurridos y documentados que no excedan los \$10,414.43. La Parte Demandante Representante solicita un premio de servicio por el tiempo dedicado y los beneficios proporcionados a la Demanda Colectiva y los riesgos asumidos por actuar como parte demandante representante y por aceptar una liberación más amplia de todas las reclamaciones. El premio de servicio que se solicita es de \$7,500, y esto es adicional a cualquier monto de pago del acuerdo al que la Parte Demandante Representante tenga derecho de otro modo bajo el Acuerdo. Otros costos del acuerdo incluyen aproximadamente \$9,950.00 para el pago al administrador del acuerdo externo, ILYM Group Inc, para administrar el Acuerdo, y aproximadamente \$7,500 que son pagaderos al Estado de California por la solución de la reclamación de la Ley del Procurador General Privado afirmada en relación con el caso. Los montos anteriores son las cantidades que se solicitarán, pero los montos reales otorgados (ya sean los mismos o menos) van a ser determinados por la Corte.

¿TIENE ALGUNA PREGUNTA? Usted puede ponerse en contacto con el Administrador del Acuerdo o los Abogados de la Demanda Colectiva. Por favor, consulte el Acuerdo de la Demanda Colectiva de Grace Staffing.

Esta Notificación proporciona un resumen del Acuerdo y sus términos y condiciones. Para obtener una declaración completa del Acuerdo, consulte el Acuerdo de Solución celebrado por las partes. Las copias del Acuerdo de Solución y los documentos de aprobación preliminar de la Corte están disponibles para su revisión a través de los Abogados de la Demanda Colectiva o en la Corte Superior del Condado de Los Angeles, ubicada en 312 North Spring Street, Los Angeles, California 90012, y en línea en <https://www.lacourt.org/>

Nombre e Información de Contacto del Administrador del Acuerdo:

ILYM Group, Inc.

P.O. Box 2031

Tustin, CA 92781

Teléfono: (888) 250-6810

Fax: (888) 845-6185

Correo Electrónico: info@ilymgroup.com

POR FAVOR, NO CONTACTE POR TELÉFONO A LA CORTE PARA OBTENER INFORMACIÓN SOBRE ESTA NOTIFICACIÓN O EL PROCESO DEL ACUERDO.