

COURT APPROVED NOTICE OF CLASS ACTION SETTLEMENT AND HEARING DATE FOR FINAL COURT APPROVAL

(Gerson Del Cid Bernal v Laco-Wing, LLC; 23STCV04442)

*The Superior Court for the State of California authorized this Notice. Read it carefully!
It's not junk mail, spam, an advertisement, or solicitation by a lawyer. You are not being sued.*

You may be eligible to receive money from an employee class action lawsuit (“Action”) against Laco-Wing, LLC (hereafter referred to as “Defendant”) for alleged wage and hour violations. The Action was filed by a former employee of Defendant, Gerson Del Cid Bernal (“Plaintiff”) and seeks payment of back wages, penalties, and other relief for a class of hourly, non-exempt employees (“Class Members”) who worked for Defendant during the Class Period (March 1, 2019 to August 31, 2025 and (2) penalties under the California Private Attorney General Act (“PAGA”) for all hourly, non-exempt employees who worked for Defendant during the PAGA Period (December 27, 2021 to August 31, 2025) (“Aggrieved Employees”).

The proposed Settlement has two main parts: (1) a Class Settlement requiring Defendant to fund Individual Class Payments, and (2) a PAGA Settlement requiring Defendant to fund Individual PAGA Payments and pay penalties to the California Labor and Workforce Development Agency (“LWDA”).

Based on Defendant’s records, and the Parties’ current assumptions, **your Individual Class Payment is estimated to be \$«Est_Individual_Class_Payment» (less withholding) and your Individual PAGA Payment is estimated to be \$«Est_Individual_PAGA_Payment»**. The actual amount you may receive likely will be different and will depend on a number of factors. (If no amount is stated for your Individual PAGA Payment, then according to Defendant’s records you are not eligible for an Individual PAGA Payment under the Settlement because you didn’t work during the PAGA Period.)

The above estimates are based on Defendant’s records showing that **you worked «Class_Workweeks» workweeks** during the Class Period and **you worked «PAGA_Pay_Periods» pay periods** during the PAGA Period. If you believe that you worked more workweeks or pay periods during either period, you can submit a challenge by the deadline date. See Section 4 of this Notice.

The Court has already preliminarily approved the proposed Settlement and approved this Notice. The Court has not yet decided whether to grant final approval. Your legal rights are affected whether you act or not. Read this Notice carefully. You will be deemed to have carefully read and understood it. At the Final Approval Hearing, the Court will decide whether to finally approve the Settlement and how much of the Settlement will be paid to Plaintiff and Plaintiff’s attorneys (“Class Counsel”). The Court will also decide whether to enter a judgment that requires Defendant to make payments under the Settlement and requires Class Members and Aggrieved Employees to give up their rights to assert certain claims against Defendant.

If you worked for Defendant during the Class Period and/or the PAGA Period, you have two basic options under the Settlement:

- (1) **Do Nothing.** You don’t have to do anything to participate in the proposed Settlement and be eligible for an Individual Class Payment and/or an Individual PAGA Payment. As a Participating Class Member, though, you will give up your right to assert Class Period wage claims and PAGA Period penalty claims against Defendant.
- (2) **Opt-Out of the Class Settlement.** You can exclude yourself from the Class Settlement (opt-out)

by submitting the written Request for Exclusion or otherwise notifying the Administrator in writing. If you opt-out of the Settlement, you will not receive an Individual Class Payment. You will, however, preserve your right to personally pursue Class Period wage claims against Defendant, and, if you are an Aggrieved Employee, remain eligible for an Individual PAGA Payment. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement.

Defendant will not retaliate against you for any actions you take with respect to the proposed Settlement.

SUMMARY OF YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT

You Don't Have to Do Anything to Participate in the Settlement	If you do nothing, you will be a Participating Class Member, eligible for an Individual Class Payment and an Individual PAGA Payment (if any). In exchange, you will give up your right to assert the wage claims against Defendant that are covered by this Settlement (Released Claims).
You Can Opt-out of the Class Settlement but not the PAGA Settlement The Opt-out Deadline is October 16, 2026	If you don't want to fully participate in the proposed Settlement, you can opt-out of the Class Settlement by sending the Administrator a written Request for Exclusion. Once excluded, you will be a Non-Participating Class Member and no longer eligible for an Individual Class Payment. Non-Participating Class Members cannot object to any portion of the proposed Settlement. See Section 6 of this Notice. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement. Defendant must pay Individual PAGA Payments to all Aggrieved Employees and the Aggrieved Employees must give up their rights to pursue Released Claims (defined below).
Participating Class Members Can Object to the Class Settlement but not the PAGA Settlement Written Objections Must be Submitted by October 16, 2026	All Class Members who do not opt-out ("Participating Class Members") can object to any aspect of the proposed Settlement. The Court's decision whether to finally approve the Settlement will include a determination of how much will be paid to Class Counsel and Plaintiff who pursued the Action on behalf of the Class. You are not personally responsible for any payments to Class Counsel or Plaintiff, but every dollar paid to Class Counsel and Plaintiff reduces the overall amount paid to Participating Class Members. You can object to the amounts requested by Class Counsel or Plaintiff if you think they are unreasonable. See Section 7 of this Notice.
You Can Participate in the Final Approval Hearing	The Court's Final Approval Hearing is scheduled to take place on March 17, 2027 . You don't have to attend but you do have the right to appear (or hire an attorney to appear on your behalf at your own cost), in person, by telephone or by using the Court's virtual appearance platform. Participating Class Members can verbally object to the Settlement at the Final Approval Hearing. See Section 8 of this Notice.

You Can Challenge the Calculation of Your Workweeks/Pay Periods	The amount of your Individual Class Payment and PAGA Payment (if any) depend on how many workweeks you worked during the Class Period and how many Pay Periods you worked during the PAGA Period, respectively. The number Class Period Workweeks and number of PAGA Period Pay Periods you worked according to Defendant's records is stated on the first page of this Notice. If you disagree with either of these numbers, you must challenge it by _____. See Section 4 of this Notice.
Written Challenges Must be Submitted by October 16, 2026	

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiff is a former employee of Defendant. The Action accuses Defendant of violating California labor laws by failing to pay overtime wages, minimum wages, wages due upon termination and reimbursable expenses, reporting time pay, and failing to provide meal periods, rest breaks and accurate itemized wage statements. Based on the same claims, Plaintiff has also asserted a claim for civil penalties under the California Private Attorneys General Act (Labor Code §§ 2698, *et seq.*) ("PAGA"). Plaintiff is represented by attorneys in the Action: Christopher A. Adams, Vache A. Thomassian, Caspar Jivalagian, and Levon S. Yepremian of KJT Law Group LLP., 230 North Maryland Avenue, Suite 306, Glendale, CA 91206 ("Class Counsel").

Defendant strongly denies violating any laws or failing to pay any wages and contends it complied with all applicable laws nor does Defendant admit to any liability or wrongdoing.

2. WHAT DOES IT MEAN THAT THE ACTION HAS SETTLED?

So far, the Court has made no determination whether Defendant or Plaintiff is correct on the merits. In the meantime, Plaintiff and Defendant hired an experienced, neutral mediator in an effort to resolve the Action by negotiating an end to the case by agreement (settle the case) rather than continuing the expensive and time-consuming process of litigation. The negotiations were successful. By signing a lengthy written settlement agreement ("Agreement") and agreeing to jointly ask the Court to enter a judgment ending the Action and enforcing the Agreement, Plaintiff and Defendant have negotiated a proposed Settlement that is subject to the Court's Final Approval. Both sides agree the proposed Settlement is a compromise of disputed claims. By agreeing to settle, Defendant does not admit any violations or concede the merit of any claims.

Plaintiff and Class Counsel strongly believe the Settlement is a good deal for you because they believe that: (1) Defendant has agreed to pay a fair, reasonable and adequate amount considering the strength of the claims and the risks and uncertainties of continued litigation; and (2) Settlement is in the best interests of the Class Members and Aggrieved Employees. The Court preliminarily approved the proposed Settlement as fair, reasonable and adequate, authorized this Notice, and scheduled a hearing to determine Final Approval.

3. WHAT ARE THE IMPORTANT TERMS OF THE PROPOSED SETTLEMENT?

1. Defendant Will Pay \$115,000 as the Gross Settlement Amount (Gross Settlement). Defendant has agreed to deposit the Gross Settlement into an account controlled by the Administrator of the Settlement. Assuming the Court grants Final Approval, Defendant will fund the Gross Settlement in two equal installments. Defendant shall pay the Gross Settlement Amount in two equal installments. The First Installment shall be paid within 60 days after the Judgement entered by the Court becomes final. The Second Installment shall be paid within 90 days of the First Installment. The Judgement will be final on the date the Court enters Judgement and that Judgment becomes unappealable, or a later date if Participating

Class Members object to the proposed settlement or the Judgement is appealed. The Administrator will use the Gross Settlement to pay the Individual Class Payments, Individual PAGA Payments, Class Representative Service Payment, Class Counsel's attorney's fees and expenses, the Administrator's expenses, and penalties to be paid to the California Labor Workforce Development Agency ("LWDA") in proportionate share within 14 days of receiving the Gross Settlement.

2. Court Approved Deductions from Gross Settlement. At the Final Approval Hearing, Plaintiff and/or Class Counsel will ask the Court to approve the following deductions from the Gross Settlement, the amounts of which will be decided by the Court at the Final Approval Hearing:
 - A. Up to \$38,333.33 (one-third of the Gross Settlement) to Class Counsel for attorneys' fees and up to \$15,000 for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.
 - B. Up to \$10,000 as a Class Representative Award for filing the Action, working with Class Counsel and representing the Class. A Class Representative Award will be the only monies Plaintiff will receive other than Plaintiff's Individual Class Payment and any Individual PAGA Payment.
 - C. Up to \$6,950 to the Administrator for services administering the Settlement.
 - D. Up to \$15,000 for PAGA Penalties, allocated 75% (\$11,250) to the LWDA PAGA Payment and 25% (\$3,250) in Individual PAGA Payments to the Aggrieved Employees based on their PAGA Period Pay Periods.

Participating Class Members have the right to object to any of these deductions. The Court will consider all objections.

3. Net Settlement Distributed to Class Members. After making the above deductions in amounts approved by the Court, the Administrator will distribute the rest of the Gross Settlement (the "Net Settlement") according to the schedule outlined above by making Individual Class Payments to Participating Class Members based on their Class Period Workweeks.
4. Taxes Owed on Payments to Class Members. Plaintiff and Defendant are asking the Court to approve an allocation of 20% of each Individual Class Payment to taxable wages ("Wage Portion") and 80% ("Non-Wage Portion."). The Wage Portion is subject to withholdings and will be reported on IRS W-2 Forms. Defendant will separately pay employer payroll taxes it owes on the Wage Portion. The Individual PAGA Payments are counted as penalties rather than wages for tax purposes. The Administrator will report the Individual PAGA Payments and the Non-Wage Portions of the Individual Class Payments on IRS 1099 Forms.

Although Plaintiff and Defendant have agreed to these allocations, neither side is giving you any advice on whether your Payments are taxable or how much you might owe in taxes. You are responsible for paying all taxes (including penalties and interest on back taxes) on any Payments received from the proposed Settlement. You should consult a tax advisor if you have any questions about the tax consequences of the proposed Settlement.

5. Need to Promptly Cash Payment Checks. The front of every check issued for Individual Class Payments and Individual PAGA Payments will show the date when the check expires (the void date). If you don't cash it by the void date, your check will be automatically cancelled, and the monies will be deposited with

the California Controller's Unclaimed Property Fund in your name. If the monies represented by your check is sent to the Controller's Unclaimed Property, you should consult the rules of the Fund for instructions on how to retrieve your money.

6. Requests for Exclusion from the Class Settlement (Opt-Outs). You will be treated as a Participating Class Member, participating fully in the Class Settlement, unless you notify the Administrator in writing, not later than **October 16, 2026**, that you wish to opt-out. The easiest way to notify the Administrator is to send a written and signed Request for Exclusion by the **October 16, 2026** Response Deadline. The Request for Exclusion should be a letter from a Class Member or his/her representative setting forth a Class Member's name, present address, telephone number, and a simple statement electing to be excluded from the Settlement. Excluded Class Members (i.e., Non-Participating Class Members) will not receive Individual Class Payments, but will preserve their rights to personally pursue wage and hour claims against Defendant.

You cannot opt-out of the PAGA portion of the Settlement. Class Members who exclude themselves from the Class Settlement (Non-Participating Class Members) remain eligible for Individual PAGA Payments and are required to give up their right to assert PAGA claims against Defendant based on the PAGA Period facts alleged in the Action.

7. The Proposed Settlement Will be Void if the Court Denies Final Approval. It is possible the Court will decline to grant Final Approval of the Settlement or decline enter a Judgment. It is also possible the Court will enter a Judgment that is reversed on appeal. Plaintiffs and Defendant have agreed that, in either case, the Settlement will be void: Defendant will not pay any money and Class Members will not release any claims against Defendant.
8. Administrator. The Court has appointed a neutral company, ILYM Group, Inc. (the "Administrator") to send this Notice, calculate and make payments, and process Class Members' Requests for Exclusion. The Administrator will also decide Class Member Challenges over Workweeks, mail and re-mail settlement checks and tax forms, and perform other tasks necessary to administer the Settlement. The Administrator's contact information is contained in Section 9 of this Notice.
9. Participating Class Members' Release. After the Judgment is final and Defendant has fully funded the Gross Settlement and separately paid all employer payroll taxes, Participating Class Members will be legally barred from asserting any of the claims released under the Settlement. This means that unless you opted out by validly excluding yourself from the Class Settlement, you cannot sue, continue to sue, or be part of any other lawsuit against Defendant or related entities for wages based on the Class Period facts and PAGA penalties based on PAGA Period facts, as alleged in the Action and resolved by this Settlement.

The Participating Class Members will be bound by the following release:

All Participating Class Members, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, release Released Parties from all claims that were alleged, or reasonably could have been alleged, during the Class Period based on facts stated in the Operative Complaint, including, without limitation, claims for failure to pay minimum an regular wages, failure to pay overtime wages, failure to pay the correct applicable overtime rate, failure to pay all hourly wages including minimum, regular, and overtime wages as a result of auto-deductions for meal periods, unlawful and inaccurate recording of time, off-the-clock work, failing to authorize and permit meal breaks (including requiring, suffering, and/or permitting Class Members to work through meal breaks), failure to authorize and permit rest periods, failure to indemnify for necessary business expenses including for mileage, uniforms, and cell phone

use, failure to pay reporting time pay, failure to timely pay final wages at termination, failure to properly maintain required records, failure to provide accurate itemized wage statements, unfair and unlawful business practices, failing to timely provide copies of employment records, and any other claims, including claims for statutory and/or civil penalties. Except as set forth in Section 5.3 of this Agreement, Participating Class Members do not release any other claims, including 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.

10. Aggrieved Employees' PAGA Release. After the Court's judgment is final, and Defendant has paid the Gross Settlement (and separately paid the employer-side payroll taxes), all Aggrieved Employees will be barred from asserting PAGA claims against Defendant, whether or not they exclude themselves from the Settlement. This means that all Aggrieved Employees, including those who are Participating Class Members and those who opt-out of the Class Settlement, cannot sue, continue to sue, or participate in any other PAGA claim against Defendant or its related entities based on the PAGA Period facts alleged in the Action and resolved by this Settlement.

The Aggrieved Employees' Releases for Participating and Non-Participating Class Members are as follows:

All Participating Class Members and Non-Participating Class Members who are Aggrieved Employees are deemed to release, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, the Released Parties from all claims for PAGA penalties that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the PAGA Period facts stated in the Operative Complaint and the PAGA Notice, including but not limited to penalties for violation of Labor Code §§ 201-203, 204, 226, 226.7, 227.3, 510, 512(a), 551, 552, 558, 1194 et seq., 1197, 1197.1, 1198, 1198.5, and 2802, as well as claims for failure to pay minimum and regular wages, failure to pay overtime wages, failure to pay the correct applicable overtime rate, failure to pay all hourly wages including minimum, regular, and overtime wages as a result of auto-deductions for meal periods, unlawful and inaccurate recording of time, off-the-clock work, failing to authorize and permit meal breaks (including requiring, suffering, and/or permitting Class Members to work through meal breaks), failure to authorize and permit rest periods, failure to indemnify for necessary business expenses including for mileage and cell phone use, failure to pay reporting time pay, failure to timely pay final wages at termination, failure to properly maintain required records, failure to provide accurate itemized wage statements, unfair and unlawful business practices, failing to timely provide copies of employment records, and any other claims, including claims for statutory and/or civil penalties.

4. HOW WILL THE ADMINISTRATOR CALCULATE MY PAYMENT?

1. Individual Class Payments. The Administrator will calculate Individual Class Payments by (a) dividing the Net Settlement Amount by the total number of Workweeks worked by all Participating Class Members, and (b) multiplying the result by the number of Workweeks worked by each individual Participating Class Member.
2. Individual PAGA Payments. The Administrator will calculate Individual PAGA Payments by (a) dividing \$3,250 by the total number of PAGA Pay Periods worked by all Aggrieved Employees and (b) multiplying the result by the number of PAGA Period Pay Periods worked by each individual Aggrieved Employee.
3. Workweek/Pay Period Challenges. The number of Class Workweeks you worked during the Class Period

and the number of PAGA Pay Periods you worked during the PAGA Period, as recorded in Defendant's records, are stated in the first page of this Notice. You have until **October 16, 2026** to challenge the number of Workweeks and/or Pay Periods credited to you. You can submit your challenge by signing and sending a letter to the Administrator via mail, email or fax. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

You need to support your challenge by sending copies of pay stubs or other records. The Administrator will accept Defendant's calculation of Workweeks and/or Pay Periods based on Defendant's records as accurate unless you send copies of records containing contrary information. You should send copies rather than originals because the documents will not be returned to you. The Administrator will resolve Workweek and/or Pay Period challenges based on your submission and on input from Class Counsel (who will advocate on behalf of Participating Class Members) and Defendant's Counsel. The Administrator's decision is final. You can't appeal or otherwise challenge its final decision.

5. HOW WILL I GET PAID?

1. **Participating Class Members.** The Administrator will send, by U.S. mail, a single check to every Participating Class Member (i.e., every Class Member who doesn't opt-out) including those who also qualify as Aggrieved Employees. The single check will combine the Individual Class Payment and the Individual PAGA Payment.
2. **Non-Participating Class Members.** The Administrator will send, by U.S. mail, a single Individual PAGA Payment check to every Aggrieved Employee who opts out of the Class Settlement (i.e., every Non-Participating Class Member).

Your check will be sent to the same address as this Notice. If you change your address, be sure to notify the Administrator as soon as possible. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

6. HOW DO I OPT-OUT OF THE CLASS SETTLEMENT?

Submit a written and signed letter with your name, present address, telephone number, and a simple statement that you do not want to participate in the Settlement. The Administrator will exclude you based on any writing communicating your request be excluded. Be sure to personally sign your request, identify the Action as *Gerson Del Cid Bernal v. Laco-Wing, LLC. (23STCV04442)*, and include your identifying information (full name, address, telephone number, approximate dates of employment, and social security number for verification purposes). You must make the request yourself. If someone else makes the request for you, it will not be valid. **The Administrator must be sent your request to be excluded by October 16, 2026, or it will be invalid.** Section 9 of the Notice has the Administrator's contact information.

7. HOW DO I OBJECT TO THE SETTLEMENT?

Only Participating Class Members have the right to object to the Settlement. Before deciding whether to object, you may wish to see what Plaintiff and Defendant are asking the Court to approve. At least 16 court days before the **March 17, 2027** Final Approval Hearing, Class Counsel and/or Plaintiff will file in Court (1) a Motion for Final Approval that includes, among other things, the reasons why the proposed Settlement is fair, and (2) a Motion for Fees, Litigation Expenses and Service Award stating (i) the amount Class Counsel is requesting for attorneys' fees and litigation expenses; and (ii) the amount Plaintiff is requesting as a Class

Representative Service Award. Upon reasonable request, Class Counsel (whose contact information is in Section 9 of this Notice) will send you copies of these documents at no cost to you. You can also view them on the Administrator's Website: www.ilymgroup.com or the Court's website: <https://my.lacourt.org/laccwelcome>

A Participating Class Member who disagrees with any aspect of the Agreement, the Motion for Final Approval and/or Motion for Fees, Litigation Expenses and Service Award may wish to object, for example, that the proposed Settlement is unfair, or that the amounts requested by Class Counsel or Plaintiff are too high or too low. **The deadline for sending written objections to the Administrator is October 16, 2026.** Be sure to tell the Administrator what you object to, why you object, and any facts that support your objection. Make sure you identify the Action *Gerson Del Cid Bernal v. Laco-Wing, LLC*. and include your name, current address, telephone number, and approximate dates of employment for Defendant and sign the objection. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

Alternatively, a Participating Class Member can object (or personally retain a lawyer to object at your own cost) by attending the Final Approval Hearing. You (or your attorney) should be ready to tell the Court what you object to, why you object, and any facts that support your objection. See Section 8 of this Notice (immediately below) for specifics regarding the Final Approval Hearing.

8. CAN I ATTEND THE FINAL APPROVAL HEARING?

You can, but don't have to, attend the Final Approval Hearing on **March 17, 2027 at 10:00 a.m.** in Department 11 of the Los Angeles County Superior Court, located at 312 N. Spring Street, Los Angeles, Ca 90012. At the Hearing, the judge will decide whether to grant Final Approval of the Settlement and how much of the Gross Settlement will be paid to Class Counsel, Plaintiff, and the Administrator. The Court will invite comment from objectors, Class Counsel and Defense Counsel before making a decision. You can attend (or hire a lawyer to attend) either personally or virtually via remote hearings at <https://my.lacourt.org>. Check the Court's website for the most current information.

It's possible the Court will reschedule the Final Approval Hearing. You should check the Administrator's website (www.ilymgroup.com) beforehand or contact Class Counsel to verify the date and time of the Final Approval Hearing.

9. HOW CAN I GET MORE INFORMATION?

The Agreement sets forth everything Defendant and Plaintiff have promised to do under the proposed Settlement. The easiest way to read the Agreement, the Judgment or any other Settlement documents is to go to ILYM Group's website at www.ilymgroup.com. You can also telephone or send an email to Class Counsel or the Administrator using the contact information listed below. You can also make an appointment to personally review court documents in the Clerk's Office at the Los Angeles County Superior Court by calling (213) 310-7000.

DO NOT TELEPHONE THE SUPERIOR COURT TO OBTAIN INFORMATION ABOUT THE SETTLEMENT.

Class Counsel:

KJT LAW GROUP LLP

Christopher A. Adams (chris@kjtlawgroup.com)

Vache A. Thomassian (vache@kjtlawgroup.com)

Caspar Jivalagian (caspar@kjtlawgroup.com)

Levon S. Yepremian (levon@kjtlawgroup.com)
230 N. Maryland Ave., Suite 306
Glendale, CA 91206
818.507.8525

Settlement Administrator: Name of Company: ILYM Group, Inc.
Email Address: claims@ilymgroup.com
Mailing Address: P.O. Box 2031 | Tustin, CA 92781
Telephone: (888) 250-6810
Fax Number: (888) 845-6185

10. WHAT IF I LOSE MY SETTLEMENT CHECK?

If you lose or misplace your settlement check before cashing it, the Administrator will replace it as long as you request a replacement before the void date on the face of the original check. If your check is already void you should consult the Unclaimed Property Fund for instructions on how to retrieve the funds.

11. WHAT IF I CHANGE MY ADDRESS?

To receive your check, you should immediately notify the Administrator if you move or otherwise change your mailing address.

**AVISO DE ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA APROBADO POR EL
TRIBUNAL Y FECHA DE AUDIENCIA PARA LA APROBACIÓN FINAL**
(Gerson Del Cid Bernal contra Laco-Wing, LLC; 23STCV04442)

*El Tribunal Superior para el Estado de California autorizó este Aviso. ¡Léalo atentamente!
No es correo basura, spam, un anuncio o una solicitud de un abogado. No se le está demandando.*

Usted puede ser elegible para recibir dinero de una demanda colectiva de empleados ("Demanda") contra Laco-Wing, LLC (en lo sucesivo, "Demandado") por presuntas violaciones de salarios y horas. La Demanda fue presentada por un ex empleado del Demandado, Gerson Del Cid Bernal ("Demandante") y busca el pago de salarios atrasados, multas y otras compensaciones para un colectivo de empleados por hora no exentos ("Miembros del Colectivo") que trabajaron para el Demandado durante el Período del Colectivo (1 de marzo de 2019 al 31 de agosto de 2025) y (2) multas bajo la Ley General de Fiscales Privados de California ("PAGA") para todos los empleados por hora no exentos que trabajaron para el Demandado durante el Período PAGA (27 de diciembre de 2021 al 31 de agosto de 2025) ("Empleados Agraviados").

El Acuerdo propuesto tiene dos partes principales: (1) un Acuerdo Colectivo que requiere que el Demandado financie Pagos Individuales del Colectivo, y (2) un Acuerdo PAGA que requiere que el Demandado financie Pagos Individuales PAGA y las multas a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de California ("LWDA").

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

Las estimaciones anteriores se basan en los registros del Demandado que muestran **que trabajó «Class_Workweeks» semanas laborales** durante el Período del Colectivo y **que trabajó «PAGA_Pay_Periods» períodos de pago** durante el Período PAGA. Si cree que trabajó más semanas laborales o períodos de pago durante cualquiera de los períodos, puede enviar una disputa antes de la fecha límite. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

El Tribunal ya aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto y aprobó este Aviso. El Tribunal aún no ha decidido si concede la aprobación final. Sus derechos se verán afectados tanto si actúa como si no. Lea cuidadosamente este Aviso. Se considerará que lo ha leído y entendido cuidadosamente. En la Audiencia de Aprobación Final, el Tribunal decidirá si finalmente aprueba el Acuerdo y cuánto se pagará del Acuerdo al Demandante y a los Abogados del Demandante ("Abogados del Colectivo"). El Tribunal también decidirá si dictar una sentencia que requiera que el Demandado realice pagos en virtud del Acuerdo y que exija a los Miembros del Colectivo y Empleados Agraviados que renuncien a sus derechos de hacer valer ciertas reclamaciones contra el Demandado.

Si trabajó para el Demandado durante el Período del Colectivo y/o el Período PAGA, tiene dos opciones básicas bajo el Acuerdo:

- (3) **No hacer nada.** No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo propuesto y ser elegible para un Pago Individual del Colectivo y/o un Pago Individual PAGA. Sin embargo, como

Miembro Participante del Colectivo, renunciará a su derecho a hacer valer las reclamaciones salariales del Período del Colectivo y las reclamaciones por multas del Período PAGA contra el Demandado.

- (4) **Excluirse del Acuerdo Colectivo.** Puede optar por excluirse del Acuerdo Colectivo (excluirse) presentando la solicitud de Exclusión por Escrito o notificándose al Administrador por escrito. Si opta por excluirse del Acuerdo, no recibirá un Pago Individual del Colectivo. Sin embargo, conservará su derecho a presentar personalmente reclamaciones salariales del Período del Colectivo contra el Demandado y, si es un Empleado Agraviado, seguirá siendo elegible para un Pago Individual PAGA. No puede excluirse de la parte PAGA del Acuerdo propuesto.

El Demandado no tomará represalias contra usted por ninguna acción que tome con respecto al Acuerdo propuesto.

RESUMEN DE SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO

No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo	Si no hace nada, será un Miembro Participante del Colectivo, elegible para un Pago Individual del Colectivo y para un Pago Individual PAGA (si corresponde). A cambio, renunciará a su derecho a hacer valer las reclamaciones salariales contra el Demandado que están cubiertas por este Acuerdo (Reclamaciones Liberadas).
Puede excluirse del Acuerdo Colectivo, pero no del Acuerdo PAGA La fecha límite de exclusión es el 16 de octubre de 2026	Si no desea participar plenamente en el Acuerdo propuesto, puede excluirse de la parte Colectiva enviando al Administrador una Solicitud de Exclusión por escrito. Una vez excluido, será un Miembro No Participante del Colectivo y ya no será elegible para un Pago Individual del Colectivo. Los Miembros No Participantes del Colectivo no pueden objetar ninguna parte del Acuerdo propuesto. Consulte la Sección 6 de este Aviso. No puede excluirse de la parte PAGA del Acuerdo propuesto. El Demandado debe hacer Pagos Individuales PAGA a todos los Empleados Agraviados y éstos deben renunciar a sus derechos para presentar Reclamaciones Liberadas (definidas más adelante).
Los Miembros Participantes del Colectivo pueden objetar al Acuerdo de Demanda Colectiva pero no al Acuerdo PAGA Las Objeciones por Escrito deben enviarse antes del 16 de octubre de 2026	Todos los Miembros del Colectivo que no se excluyan ("Miembros Participantes del Colectivo") pueden objetar cualquier aspecto del Acuerdo propuesto. La decisión del Tribunal de aprobar finalmente el Acuerdo incluirá una determinación sobre cuánto se pagará a los Abogados del Colectivo y al Demandante que interpuso la Demanda en nombre del Colectivo. Usted no es personalmente responsable de ningún pago a los Abogados del Colectivo o al Demandante, pero cada dólar pagado a los Abogados del Colectivo reduce la cantidad total pagada a los Miembros Participantes del Colectivo. Puede objetar las cantidades solicitadas por los Abogados del Colectivo si considera que no son razonables. Consulte la Sección 7 de este Aviso.

Puede participar en la Audiencia de Aprobación Final	La Audiencia de Aprobación Final del Tribunal está programada el 17 de marzo de 2027 . No tiene que asistir, pero tiene derecho a comparecer (o, si no, a contratar a un abogado para que comparezca en su nombre), en persona, por teléfono o mediante la plataforma de comparecencia virtual del Tribunal. Los Miembros Participantes del Colectivo pueden oponerse verbalmente al Acuerdo en la Audiencia de Aprobación Final. Consulte la Sección 8 de este Aviso.
Puede disputar el cálculo de sus Semanas Laborales/Períodos de Pago Las Disputas por Escrito deben enviarse antes del 16 de octubre de 2026	El monto de su Pago Individual del Colectivo y Pago PAGA (si corresponde) dependen de cuántas semanas laborales trabajó al menos un día durante el Período del Colectivo y cuántos Períodos de Pago trabajó al menos un día durante el Período PAGA, respectivamente. El número de Semanas Laborales del Período del Colectivo y el número de Períodos de Pago del Período PAGA que trabajó de acuerdo con los registros del Demandado se indica en la primera página de este Aviso. Si no está de acuerdo con cualquiera de estos números, debe disputarlos antes del _____. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

1. ¿DE QUÉ TRATA LA DEMANDA?

El Demandante es un ex empleado del Demandado. La Demanda acusa al Demandado de violar las leyes laborales de California al no pagar los salarios de horas extras, los salarios mínimos, los salarios adeudados al momento de la terminación, los salarios de vacaciones acumulados y no proporcionar períodos de comida, descansos y declaraciones de salarios detalladas precisas. Sobre la base de las mismas reclamaciones, el Demandante también ha presentado una reclamación por multas civiles en virtud de la Ley General de Fiscales Privados de California (Código Laboral §§ 2698, *et seq.*) ("PAGA"). El Demandante está representado por abogados en la Demanda: Christopher A. Adams, Levon S. Yepremian, Vache A. Thomassian y Caspar Jivalagian de KJT Law Group LLP., 230 North Maryland Avenue, Suite 306, Glendale, CA 91206 ("Abogados del Colectivo").

El Demandado niega rotundamente haber violado cualquier ley o no haber pagado ningún salario y sostiene que cumplió con todas las leyes aplicables y que el Demandado no admite ninguna responsabilidad o irregularidad.

2. ¿QUÉ SIGNIFICA QUE LA DEMANDA HA LLEGADO A UN ACUERDO?

Hasta ahora, el Tribunal no ha determinado si el Demandado o el Demandante tienen razón en cuanto a los méritos. Mientras tanto, el Demandante y el Demandado contrataron a un mediador experimentado y neutral en un esfuerzo por resolver la Demanda negociando y terminando el caso por acuerdo (resolver el caso) en lugar de continuar el costoso y lento proceso de litigio. Las negociaciones fueron exitosas. Al firmar un extenso acuerdo de conciliación por escrito ("Acuerdo") y acordar solicitar conjuntamente al Tribunal que dicte una sentencia que ponga fin a la Demanda y haga cumplir el Acuerdo, el Demandante y el Demandado han negociado un Acuerdo propuesto sujeto a la Aprobación Final del Tribunal. Ambas partes están de acuerdo en que el Acuerdo propuesto constituye un compromiso respecto de las reclamaciones en disputa. Al aceptar llegar a un acuerdo, el Demandado no admite ninguna violación ni reconoce el mérito de ninguna reclamación.

El Demandante y los Abogados del Colectivo creen firmemente que el Acuerdo es un buen trato para usted porque creen que (1) el Demandado acordó pagar una cantidad justa, razonable y adecuada teniendo en cuenta

la solidez de las reclamaciones y los riesgos e incertidumbres de la continuación del litigio; y (2) el Acuerdo es en el mejor interés de los Miembros del Colectivo y Empleados Agraviados. El Tribunal aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto como justo, razonable y adecuado, autorizó este Aviso y programó una audiencia para determinar la Aprobación Final.

3. ¿CUÁLES SON LOS TÉRMINOS IMPORTANTES EN EL ACUERDO PROPUESTO?

11. El Demandado pagará \$115,000 como Monto Bruto del Acuerdo (Acuerdo Bruto). El Demandado ha acordado depositar el Acuerdo Bruto en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. Suponiendo que el Tribunal otorgue la Aprobación Final, el Demandado financiará el Acuerdo Bruto en dos cuotas iguales. El Demandado pagará el Monto Bruto del Acuerdo en dos cuotas iguales. La Primera Cuota se pagará dentro de los 60 días posteriores a que la Sentencia dictada por el Tribunal sea definitiva. La Segunda Cuota se pagará dentro de los 90 días posteriores a la Primera Cuota. La Sentencia será definitiva en la fecha en que el Tribunal dicte la Sentencia y esa Sentencia sea inapelable, o en una fecha posterior si los Miembros Participantes del Colectivo se oponen al acuerdo propuesto o la Sentencia es apelada. El Administrador utilizará el Acuerdo Bruto para realizar los Pagos Individuales del Colectivo, los Pagos Individuales PAGA, el Pago por Servicios al Representante del Colectivo, los honorarios y gastos de los Abogados del Colectivo, los gastos del Administrador y las multas que se pagarán a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de California ("LWDA") en proporción a los 14 días siguientes a la recepción del Acuerdo Bruto.
12. Deducciones aprobadas por el Tribunal sobre el Acuerdo Bruto. En la Audiencia de Aprobación Final, el Demandante y/o los Abogados del Colectivo solicitarán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones del Acuerdo Bruto, cuyas cantidades serán decididas por el Tribunal en la Audiencia Final de Aprobación.
 - A. Hasta \$38,333.33 (un tercio del Acuerdo Bruto) a los Abogados del Colectivo por los honorarios y hasta \$15,000 por sus gastos de litigio. Hasta la fecha, los Abogados del Colectivo han trabajado e incurrido en gastos en la Demanda sin ningún pago.
 - B. Hasta \$10,000 como Asignación al Representante del Colectivo por presentar la Demanda, trabajar con los Abogados del Colectivo y representar al Colectivo. Esta Asignación al Representante del Colectivo será el único pago que el Demandante recibirá aparte de los Pagos Individuales del Colectivo y cualquier Pago Individual PAGA.
 - C. Hasta \$6,950 al Administrador por los servicios de administrar el Acuerdo.
 - D. Hasta \$15,000 por multas PAGA, asignadas al 75% (\$11,250) para el pago PAGA de la LWDA y al 25% (\$3,250) en pagos PAGA Individuales PAGA a los Empleados Agraviados en función de sus Períodos de Pago del Período PAGA.

Los Miembros Participantes del Colectivo tienen derecho a oponerse cualquiera de estas deducciones. El Tribunal considerará todas las objeciones.

13. Acuerdo Neto distribuido a los Miembros del Colectivo. Después de realizar las deducciones anteriores sobre los montos aprobados por el Tribunal, el Administrador distribuirá el resto del Acuerdo Bruto (el "Acuerdo Neto") de acuerdo con el cronograma descrito anteriormente mediante la realización de Pagos Individuales del Colectivo a los Miembros Participantes del Colectivo, en función de sus Semanas Laborales del Período del Colectivo.

14. Impuestos adeudados sobre los Pagos a los Miembros del Colectivo. El Demandante y Demandado solicitan al Tribunal que apruebe una asignación del 20% de cada Pago Individual del Colectivo a salarios sujetos a impuestos ("Porción Salarial") y el 80 % a intereses y multas ("Porción No Salarial"). La Porción Salarial está sujeta a retenciones y se informará en los formularios W-2 del IRS. El Demandado pagará por separado los impuestos sobre la nómina del empleador que adeude por esta Porción Salarial. Los Pagos Individuales PAGA se cuentan como multas en lugar de salarios para fines fiscales. El Administrador declarará los Pagos Individuales PAGA y las Porciones No Salariales de los Pagos Individuales del Colectivo en los Formularios 1099 del IRS.

Si bien el Demandante y el Demandado acordaron estas asignaciones, ninguna de las partes le brinda asesoría sobre si sus Pagos están sujetos a impuestos ni sobre cuánto podría adeudar en impuestos. Usted es responsable de pagar todos los impuestos (incluidas las multas y los intereses sobre los impuestos atrasados) correspondientes a los Pagos recibidos en virtud del Acuerdo propuesto. Debe consultar a un asesor fiscal si tiene alguna pregunta sobre las consecuencias fiscales del Acuerdo propuesto.

15. Necesita cobrar con prontitud los Cheques de Pago. El anverso de cada cheque emitido para Pagos Individuales del Colectivo y Pagos Individuales PAGA mostrará la fecha de vencimiento del cheque (la fecha de caducidad). Si no lo cobra antes de la fecha de vencimiento, su cheque se cancelará automáticamente y el dinero se depositará en el Fondo de Propiedad No Reclamada del Contralor de California a su nombre. Si el dinero representado por su cheque se envía a la Propiedad No Reclamada del Controlador, debe consultar las regulaciones del Fondo para obtener instrucciones sobre cómo recuperar su dinero.

16. Solicitudes de Exclusión del Acuerdo Colectivo (Exclusiones). Se le tratará como un Miembro Participante del Colectivo, participando plenamente en el Acuerdo Colectivo, a menos que notifique al Administrador por escrito que desea optar por excluirse a más tardar el **16 de octubre de 2026**. La forma más fácil de notificar al Administrador es enviar una Solicitud de Exclusión por escrito y firmada antes del **16 de octubre de 2026** Fecha Límite de Respuesta. La Solicitud de Exclusión debe ser una carta de un Miembro del Colectivo o su representante que establezca el nombre, la dirección actual, el número de teléfono del Miembro del Colectivo y una declaración simple eligiendo ser excluido del Acuerdo. Los Miembros Excluidos (es decir, los Miembros No Participantes del Colectivo) no recibirán Pagos Individuales del Colectivo, pero conservarán el derecho a presentar personalmente reclamaciones por salarios y horas contra el Demandado.

No puede excluirse de la parte PAGA del Acuerdo propuesto. Los Miembros del Colectivo que se excluyen del Acuerdo Colectivo (Miembros No Participantes del Colectivo) siguen siendo elegibles para Pagos Individuales PAGA y están obligados a renunciar a su derecho a hacer valer las reclamaciones PAGA contra el Demandado en base a los hechos del Período PAGA alegados en la Demanda.

17. El Acuerdo Propuesto será nulo si el Tribunal niega la Aprobación Final. Es posible que el Tribunal se niegue a otorgar la Aprobación Final del Acuerdo o se niegue a emitir una Sentencia. También es posible que el Tribunal dicte una Sentencia que sea revocada en apelación. Los Demandantes y el Demandado han acordado que, en cualquier caso, si el Acuerdo es nulo, el Demandado no pagará ningún dinero y los Miembros del Colectivo no interpondrán ninguna reclamación contra el Demandado.
18. Administrador. El Tribunal ha designado a una empresa neutral, ILYM Group, Inc. (el "Administrador") para enviar este Aviso, calcular y realizar pagos, y procesar las Solicitudes de Exclusión de los Miembros del Colectivo. El Administrador también decidirá sobre las Disputas de los Miembros del Colectivo obre las Semanas Laborales, enviará y reenviará cheques y formularios de impuestos, y realizará otras tareas

necesarias para administrar el Acuerdo. La información de contacto del Administrador se encuentra en la Sección 9 de este Aviso.

19. Liberación de los Miembros Participantes del Colectivo. Después de que la Sentencia sea definitiva y el Demandado haya financiado completamente el Acuerdo Bruto y haya pagado por separado todos los impuestos sobre la nómina del empleador, los Miembros Participantes del Colectivo tendrán prohibido legalmente hacer valer cualquiera de las reclamaciones liberadas en virtud del Acuerdo. Esto significa que, a menos que haya optado por excluirse válidamente del Acuerdo Colectivo, no puede demandar, continuar demandando ni ser parte de ninguna otra demanda contra el Demandado o entidades relacionadas por salarios con base en los hechos del Periodo del Colectivo y las Multas PAGA basadas en los hechos del Periodo PAGA, tal y como se alegan en la Demanda y se resuelven mediante este Acuerdo.

Los Miembros Participantes del Colectivo estarán obligados por las siguientes liberaciones:

Todos los Miembros Participantes del Colectivo, en su nombre y en el de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios actuales y anteriores, liberan a las Partes Liberadas de todas las reclamaciones que se alegaron, o razonablemente podrían haberse alegado, en función de los hechos del Período del Colectivo establecidos en la Demanda Operativa, incluidas las reclamaciones por falta de pago de salarios mínimos, falta de pago de salarios por horas extras, falta de pago de la tasa correcta de horas extras aplicable, falta de pago de todos los salarios por hora, incluidos los salarios mínimos y las horas extras como resultado de deducciones automáticas por períodos de comida, registro ilegal e inexacto de tiempo, trabajo fuera del horario laboral, no autorizar y no permitir descansos para comer (incluyendo requerir, sufrir y/o permitir que los Miembros del Colectivo trabajen durante los descansos para comer), falta al no autorizar y no permitir períodos de descanso, falta al no indemnizar por los gastos comerciales necesarios, incluido el kilometraje, uniformes y el uso del teléfono celular, falta al no pagar oportunamente los salarios finales al momento de la terminación, falta al no mantener adecuadamente los registros requeridos, falta al no proporcionar declaraciones de salarios detalladas precisas, prácticas comerciales desleales e ilegales y cualquier otra reclamación, incluidas las reclamaciones por multas legales y/o civiles. Excepto como se establece en el Artículo 5.3 de este Acuerdo, los Miembros Participantes del Colectivo no liberan ninguna otra reclamación, incluidas las reclamaciones por prestaciones adquiridas, despido injustificado, quebranto de la Ley de Empleo y Vivienda Justa, seguro de desempleo, discapacidad, seguridad social, compensación para trabajadores o reclamaciones basadas en hechos que ocurren fuera del Período del Colectivo.

20. Liberación PAGA de los Empleados Agraviados. Una vez que la sentencia del Tribunal sea definitiva y el Demandado haya pagado el Acuerdo Bruto (y los impuestos sobre la nómina del lado del empleador por separado), todos los Empleados Agraviados tendrán prohibido hacer valer las reclamaciones de PAGA contra el Demandado, ya sea que se excluyan o no del Acuerdo. Esto significa que todos los Empleados Agraviados, incluidos aquellos que son Miembros Participantes del Colectivo y aquellos que optan por excluirse del Acuerdo Colectivo, no pueden demandar, continuar demandando o participar en ninguna otra reclamación de PAGA contra el Demandado o sus entidades relacionadas con base en los hechos del Periodo de PAGA alegados en la Demanda y resueltos por este Acuerdo.

Las Liberaciones de los Empleados Agraviados para los Miembros Participantes y No Participantes del Colectivo son las siguientes:

Se considera que todos los Miembros Participantes del Colectivo y los Miembros No Participantes del Colectivo que sean Empleados Agraviados liberan, en nombre propio y de sus respectivos

representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios anteriores y actuales, a las Partes Liberadas de todas las reclamaciones por multas PAGA que se alegaron, o razonablemente podrían haberse alegado, en función de los hechos del Período PAGA establecidos en la Demanda Operativa y el Aviso PAGA, incluidas, entre otras, las multas por violación del Código Laboral §§ 201-203, 204, 226, 226.7, 227.3, 510, 512(a), 551, 552, 558, 1194 et seq., 1197, 1197.1, 1198, 1198.5 y 2802, así como reclamaciones por falta de pago de salarios mínimos y regulares, falta de pago de salarios por horas extras, falta de pago de la tarifa correcta de horas extras aplicable, falta de pago de todos los salarios por hora, incluidos los salarios mínimos, regulares y por horas extras como resultado de deducciones automáticas para períodos de comida, registro ilegal e inexacto de tiempo, trabajo fuera del horario laboral, no autorizar y permitir descansos para comer (incluido requerir, sufrir y/o permitir que los Miembros del Colectivo trabajen durante los descansos para comer), no autorizar y permitir períodos de descanso, no indemnizar por los gastos comerciales necesarios, incluido el kilometraje y el uso del teléfono celular, no pagar el pago del tiempo de presentación de informes, no pagar a tiempo los salarios finales al momento de la terminación, no mantener adecuadamente los registros requeridos, no proporcionar declaraciones de salarios detalladas precisas, prácticas comerciales desleales e ilegales, no proporcionar a tiempo copias de los registros de empleo y cualquier otra reclamación, incluidas las reclamaciones por multas legales y/o civiles.

4. ¿CÓMO CALCULARÁ EL ADMINISTRADOR MI PAGO?

4. Pagos Individuales del Colectivo. El Administrador calculará los Pagos Individuales del Colectivo (a) dividiendo el Monto Neto del Acuerdo por el total del número de Semanas Laborales trabajadas por todos los Miembros Participantes del Colectivo, y (b) multiplicando el resultado por la cantidad de Semanas Laborales trabajadas por cada Miembro Participante del Colectivo Individual.
5. Pagos Individuales PAGA. El Administrador calculará los Pagos individuales PAGA al (a) dividir \$3,250 por el número total de Períodos de Pago PAGA trabajados por todos los Empleados Agraviados y (b) multiplicar el resultado por el número de Períodos de Pago PAGA trabajados por cada Empleado Agraviado individual.
6. Disputas sobre las Semanas Laborales/Periodos de Pago. El número de Semanas Laborales del Colectivo que trabajó durante el Período del Colectivo y el número de Períodos de Pago de PAGA que trabajó durante el Período PAGA, como se registra en los registros del Demandado, se indican en la primera página de este Aviso. Tiene hasta el **16 de octubre de 2026** para disputar el número de Semanas Laborales y/o Períodos de Pago que se le han acreditado. Puede presentar su disputa firmando y enviando una carta al Administrador por correo postal, por correo electrónico o por fax. La Sección 9 de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

Debe respaldar su disputa enviando copias de talones de pago u otros registros. El Administrador aceptará el cálculo de las Semanas Laborales y/o Períodos de Pago del Demandado, basado en los registros del Demandado, como preciso, a menos que el Demandado envíe copias de dichos registros que contengan información contraria. Debe enviar copias en lugar de originales porque los documentos no le serán devueltos. El Administrador resolverá las disputas en función de su presentación y de los aportes de los Abogados del Colectivo (quienes abogarán en nombre de los Miembros Participantes del Colectivo) y de los Abogados del Demandado. La decisión del Administrador es final. No puede apelar ni disputar su decisión final.

5. ¿CÓMO RECIBIRÉ MI PAGO?

3. Miembros Participantes del Colectivo. El Administrador enviará, por correo de los Estados Unidos, un solo cheque a cada Miembro Participante del Colectivo (es decir, a cada Miembro del Colectivo que no opte por excluirse), incluidos aquellos que también califiquen como Empleados Agraviados. El cheque único combinará el Pago Individual del Colectivo y el Pago Individual PAGA.
4. Miembros No Participantes del Colectivo. El Administrador enviará, por correo de los Estados Unidos, un solo cheque individual de pago PAGA a cada Empleado Agraviado que opte por excluirse del Acuerdo Colectivo (es decir, a cada Miembro No Participante del Colectivo).

Su cheque será enviado a la misma dirección que este Aviso. Si cambia su dirección, asegúrese de notificar al Administrador lo antes posible. La Sección 9 de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

6. ¿CÓMO PUEDO EXCLUIRME DEL ACUERDO COLECTIVO?

Envíe una carta escrita y firmada con su nombre, dirección actual, número de teléfono y una declaración breve de que no desea participar en el Acuerdo. El Administrador lo excluirá en base a cualquier escrito que comunique su solicitud de exclusión. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identifique la Demanda como *Gerson Del Cid Bernal v. Laco-Wing, LLC. (23STCV04442)*, e incluya su información de identificación (nombre completo, dirección, número de teléfono, fechas aproximadas de empleo y número de seguro social para fines de verificación). Debe realizar la solicitud usted mismo. Si otra persona hace la solicitud por usted, no será válida. **Envíe su solicitud de exclusión al Administrador antes del 16 de octubre de 2026, o no será válida.** La Sección 9 de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

7. ¿CÓMO OBJETO EL ACUERDO?

Solo los Miembros Participantes del Colectivo tienen derecho a objetar el Acuerdo. Antes de decidir si objetar, es posible que desee ver lo que el Demandante y el Demandado solicitan al Tribunal para su aprobación. Al menos 16 días judiciales antes de la Audiencia de Aprobación Final el **17 de marzo de 2027**, los Abogados del Colectivo y/o el Demandante presentarán ante el Tribunal (1) una Moción de Aprobación Final que incluye, entre otras cosas, las razones por las que el Acuerdo propuesto es justo, y (2) una Moción de Honorarios, Gastos de Litigio y Asignación por Servicios que indica (i) el monto que el Abogado del Colectivo está solicitando para los honorarios de abogados y los gastos de litigio; y (ii) el monto que el Demandante está solicitando como Asignación por Servicios al Representante del Colectivo. Previa solicitud razonable, los Abogados del Colectivo (cuya información de contacto se encuentra en la Sección 9 de este Aviso) le enviarán copias de estos documentos sin costo alguno. También puede verlos en el sitio web del Administrador: www.ilymgroup.com o en el sitio web del Tribunal: <https://my.lacourt.org/laccwelcome>

Un Miembro Participante del Colectivo que no esté de acuerdo con cualquier aspecto del Acuerdo, la Moción de Aprobación Final y/o la Moción de Honorarios, Gastos de Litigio y la Asignación por Servicios puede desear objetar, por ejemplo, que el Acuerdo propuesto es injusto, o que las cantidades solicitadas son demasiado altas o bajas. **La fecha límite de respuesta para enviar objeciones por escrito al Administrador es el 16 de octubre de 2026.** Asegúrese de informar al Administrador a qué objeta, por qué lo hace y cualquier hecho que respalde su objeción. Asegúrese de identificar la Acción *Gerson Del Cid Bernal v. Laco-Wing, LLC.* e incluya su nombre, dirección actual, número de teléfono y fechas aproximadas de empleo para el Demandado y firme la objeción. La Sección 9 de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

Alternativamente, un Miembro Participante del Colectivo puede objetar (o contratar personalmente a un abogado para que objete a su propio costo) asistiendo a la Audiencia de Aprobación Final. Usted (o su abogado) deben estar listos para decirle al Tribunal a qué objeta, por qué objeta y cualquier hecho que respalde su objeción. Consulte la Sección 8 de este Aviso (inmediatamente a continuación) para obtener detalles sobre la Audiencia de Aprobación Final.

8. ¿PUEDO ASISTIR A LA AUDIENCIA DE APROBACIÓN FINAL?

Puede, pero no tiene que, asistir a la Audiencia de Aprobación Final el **17 de marzo de 2027**, a las **10:00 am** en el Departamento 11 del Tribunal Superior de Los Ángeles, ubicado en 312N. Spring Street, Los Ángeles, CA 90012. En la Audiencia, el juez decidirá si concederá la Aprobación Final del Acuerdo y cuánto se pagará del Monto Bruto del Acuerdo a los Abogados del Colectivo, al Demandante y al Administrador. El Tribunal invitará a los objetores, a los Abogados del Colectivo y a los Abogados del Demandado a comentar antes de tomar una decisión. Puede asistir (o contratar a un abogado para que asista) personalmente o virtualmente a través de audiencia remota en <https://my.lacourt.org>. Visite el sitio web del Tribunal para obtener la información actualizada.

Es posible que el Tribunal re programe la Audiencia de Aprobación Final. Debe consultar el sitio web del Administrador (www.ilymgroup.com) de antemano o comunicarse con los Abogados del Colectivo para verificar la fecha y hora de la Audiencia de Aprobación Final.

9. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo establece todo lo que el Demandado y el Demandante han prometido hacer en virtud del Acuerdo propuesto. La forma más fácil de leer el Acuerdo, la Sentencia o cualquier otro documento del Acuerdo es ir al sitio web de ILYM Group en www.ilymgroup.com. También puede llamar por teléfono o enviar un correo electrónico a los Abogados del Colectivo o al Administrador utilizando la información de contacto que se indica a continuación. También puede hacer una cita para revisar personalmente los documentos judiciales en la Oficina del Secretario del Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles llamando al (213) 310-7000.

NO LLAME AL TRIBUNAL SUPERIOR PARA OBTENER INFORMACIÓN SOBRE EL ACUERDO.

Abogados del Colectivo:

KJT LAW GROUP LLP

Christopher A. Adams (chris@kjtlawgroup.com)

Vache A. Thomassian (vache@kjtlawgroup.com)

Caspar Jivalagian (caspar@kjtlawgroup.com)

Levon S. Yepremian (levon@kjtlawgroup.com)

230 N. Maryland Ave., Suite 306

Glendale, CA 91206

818.507.8525

Administrador del Acuerdo: Nombre de la Empresa: ILYM Group, Inc

Correo electrónico: claims@ilymgroup.com

Dirección Postal: P.O. Box 2031 | Tustin, CA 92781

Teléfono: (888)-250-6810

Número de Fax: (888) 845-6185

10. ¿QUÉ PASA SI PIERDO MI CHEQUE DEL ACUERDO?

Si pierde o extravía su cheque del acuerdo antes de cobrarlo, el Administrador lo reemplazará siempre que solicite un reemplazo antes de la fecha de vencimiento que figura en el anverso del cheque original. Si su cheque ya es nulo, debe consultar el Fondo de Propiedad No Reclamada para obtener instrucciones sobre cómo recuperar los fondos.

11. ¿QUÉ PASA SI CAMBIO MI DIRECCIÓN?

Para asegurarse de recibir su cheque, debe notificar de inmediato al Administrador cualquier cambio de dirección.

Gerson Del Cid Bernal v Laco-Wing, LLC

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»