

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

(Henry De Leon v L'Antica Pizzeria da Michelle USA, Inc., Case No.23STCV15952)

***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 L'Antica Pizzeria da Michelle USA, Inc. (hereafter referred to as "Defendant") for alleged wage and hour violations. The Action was filed by a former employee of Defendant, Henry De Leon ("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 (July 10, 2019 to September 1, 2024) 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 (March 6, 2022 to the September 1, 2024) ("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 \$<<MERGED_ClassAward>> (less withholding) and your Individual PAGA Payment is estimated to be \$<<MERGED_PAGAAward>>.** 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 <<MERGED_ClassWW>> workweeks** during the Class Period and **you worked <<MERGED_PAGAPP>> pay periods** during the PAGA Period. If you believe that you worked more workweeks and/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 act. 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 June 6, 2025	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 June 6, 2025	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 July 8, 2025 at 9:00 a.m. 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 Written Challenges Must be Submitted by June 6, 2025	The amount of your Individual Class Payment and PAGA Payment (if any) depend on how many workweeks you worked at least one day during the Class Period and how many Pay Periods you worked at least one day 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 June 6, 2025. See Section 4 of this Notice.

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, 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, Levon S. Yepremian, Vache A. Thomassian, and Caspar Jivalagian 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.

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 to end 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 \$167,500 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 one lump sum. Defendant shall pay the one lump sum of \$167,500 not more than 14 days after the Judgment entered by the Court becomes final. The Judgment will be final on the date the Court enters Judgment, or a later date if Participating Class Members object to the proposed Settlement or the Judgment 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 and Workforce Development Agency ("LWDA") in proportionate share within 14 days of receiving the First Installment and again within 14 days of receiving the Third Installment.
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 \$55,833.33 (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 \$5,000 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 \$9,000 to the Administrator for services administering the Settlement.
 - D. Up to \$10,000 for PAGA Penalties, allocated 75% to the LWDA PAGA Payment and 25% 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 June 6, 2025, 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 June 6, 2025 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, based on the Class Period facts stated in the Operative Complaint, including claims for failure to pay minimum wages, failure to pay overtime wages, failure to pay the correct applicable overtime rate, failure to pay all hourly wages including minimum 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 timely pay final wages at termination, failure to properly maintain required records, failure to provide accurate itemized wage statements, unfair and unlawful business practices, 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 specifically include but is not limited to claims for failure to pay minimum wages, failure to pay overtime wages, failure to pay the correct applicable overtime rate, failure to pay all hourly wages including minimum 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 timely pay final wages at termination, failure to properly maintain required records, failure to provide accurate itemized wage statements, unfair and unlawful business practices, 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 \$2,500 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 June 6, 2025 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 *Henry De Leon v L'Antica Pizzeria da Michelle USA, Inc. Case No. 23STCV15952*, 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 June 6, 2025, 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 by May 7, 2025, 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: <https://ilymgroup.com/Lantica> or the Court's website: <https://www.lacourt.org/casesummary/ui/>.

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 June 6, 2025.** 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 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 July 8, 2025 at 9:00 a.m. in Department 6 of the Los Angeles County Superior Court, located at 312 N. Spring St., 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 lacourt.org/lacc by clicking the "Civil" button, and following the directions to create an account. If you require further assistance, you may contact the LACourtConnect Service Desk at 213-830-0400 during normal Court business hours (Monday-Friday (except holidays) between 7:30 a.m. and 5:30 p.m. 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 <https://ilymgroup.com/Lantica> 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, Inc.'s website at <https://ilymgroup.com/Lantica>. 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, 312 N. Spring St., Los Angeles, CA 90012 by calling (657) 622-6878.

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:

ILYM Group, Inc.

claims@ilymgroup.com

P.O. Box 2031

Tustin, CA 92781

Telephone: (888) 250-6810

Fax: (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 APROBADO POR EL TRIBUNAL DE ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA Y FECHA DE AUDIENCIA PARA LA APROBACIÓN FINAL POR EL TRIBUNAL

(Henry De León v L'Antica Pizzeria da Michelle USA, Inc., Numero de Caso 23STCV15952)

***El Tribunal Superior del Estado de California ha autorizado este Aviso. ¡Léalo cuidadosamente!
No es correo basura, spam, un anuncio o una solicitud de un abogado. Usted no está siendo demandado.***

Usted puede ser elegible para recibir dinero de una demanda colectiva de empleados (“Demanda”) contra L’Antica Pizzeria da Michelle USA, Inc. (en adelante denominada como el “Demandado”) por presuntas violaciones de salarios y horas. La Demanda fue presentada por un ex empleado del Demandado, Henry De León (“Demandante”) y busca el pago de salarios atrasados, sanciones y otros alivios para una colectiva de empleados no exentos pagados por hora (“Miembros de la Colectiva”) que trabajaron para el Demandado durante el Período de la Colectiva (del 10 de julio de 2019 al 1º de septiembre de 2024) y (2) sanciones bajo la Ley de Abogados Generales Privados de California (“PAGA”) para todos los empleados no exentos pagados por hora que trabajaron para el Demandado durante el Período PAGA (del 6 de marzo de 2022 al 1º de septiembre de 2024) (“Empleados Agraviados”).

El Acuerdo propuesto tiene dos partes principales: (1) un Acuerdo de Colectiva que requiere que el Demandado financie Pagos Individuales de Colectiva, y (2) un Acuerdo PAGA que requiere que el Demandado financie Pagos Individuales PAGA y pague sanciones a la Agencia de Desarrollo 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 de Colectiva sea de \$<<MERGED_ClassAward>> (menos la retención) y su Pago Individual PAGA se estima en \$<<MERGED_PAGAAward>>.** La cantidad real que usted puede recibir probablemente será diferente y dependerá de varios factores. (Si no se indica ninguna cantidad para su Pago Individual PAGA, entonces según los registros del Demandado, usted no es elegible para un Pago Individual PAGA bajo el Acuerdo porque no trabajó durante el Período PAGA.)

Las estimaciones anteriores se basan en los registros del Demandado que muestran que **usted trabajó <<MERGED_ClassWW>> semanas de trabajo** durante el Período de la Colectiva **y trabajó <<MERGED_PAGAPP>> períodos de pago** durante el Período PAGA. Si usted cree que trabajó más semanas de trabajo y/o períodos de pago durante cualquiera de los períodos, puede presentar un desafío antes de la fecha límite. Vea la Sección 4 de este Aviso.

El Tribunal ya ha aprobado preliminarmente el Acuerdo propuesto y ha aprobado este Aviso. El Tribunal aún no ha decidido si otorgará la aprobación final. Sus derechos legales se ven afectados, ya sea que actúe o no actúe. Lea este Aviso cuidadosamente. Se considerará que lo ha leído cuidadosamente y lo ha entendido. En la Audiencia de Aprobación Final, el Tribunal decidirá si aprueba finalmente el Acuerdo y cuánto del Acuerdo se pagará al Demandante y a los abogados del Demandante (“Abogados de la Colectiva”). El Tribunal también decidirá si entra en un fallo que requiere que el Demandado realice pagos bajo el Acuerdo y que los Miembros de la Colectiva y los Empleados Agraviados renuncien a sus derechos de presentar ciertos reclamos contra el Demandado.

Si usted trabajó para el Demandado durante el Período de la Colectiva y/o el Período PAGA, tiene dos opciones básicas bajo el Acuerdo:

- (3) **No hacer nada.** Usted no tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo propuesto y ser elegible para un Pago Individual de Colectiva y/o un Pago Individual PAGA. Como Miembro de la Colectiva Participante, sin embargo, renunciará a su derecho de presentar reclamos salariales del Período de la Colectiva y reclamos de sanciones del Período PAGA contra el Demandado.
- (4) **Excluirse del Acuerdo de Colectiva.** Usted puede excluirse del Acuerdo de Colectiva (optar por no participar) enviando la Solicitud por Escrito de Exclusión o notificando por escrito al Administrador. Si se excluye del Acuerdo, no recibirá un Pago Individual de Colectiva. Sin embargo, preservará su derecho de perseguir personalmente los reclamos salariales del Período de la Colectiva 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 demanda que tome con respecto al Acuerdo propuesto.

RESUMEN DE SUS DERECHOS LEGALES Y OPCIONES EN ESTE ACUERDO

No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo.	Si usted no hace nada, será un Miembro de la Colectiva Participante, elegible para un Pago Individual de Colectiva y un Pago Individual PAGA (si corresponde). A cambio, renunciará a su derecho de presentar los reclamos salariales contra el Demandado que estén cubiertos por este Acuerdo (Reclamos Liberados).
Puede excluirse del Acuerdo de Colectiva, pero no del Acuerdo PAGA. La fecha límite para excluirse es el 6 de junio de 2025.	Si usted no desea participar completamente en el Acuerdo propuesto, puede excluirse del Acuerdo de Colectiva enviando al Administrador una Solicitud por Escrito de Exclusión. Una vez excluido, será un Miembro de la Colectiva No Participante y ya no será elegible para un Pago Individual de Colectiva. Los Miembros de la Colectiva No Participantes no pueden objetar ninguna parte del Acuerdo propuesto. Vea la Sección 6 de este Aviso. Usted no puede excluirse de la parte PAGA del Acuerdo propuesto. El Demandado debe pagar Pagos Individuales PAGA a todos los Empleados Agraviados y los Empleados Agraviados deben renunciar a su derecho de perseguir Reclamos Liberados (definidos a continuación).
Los Miembros de la Colectiva Participantes pueden objetar al Acuerdo de Colectiva, pero no al Acuerdo PAGA. Las Objeciones por Escrito deben ser presentadas antes del 6 de junio de 2025.	Todos los Miembros de la Colectiva que no se excluyan (“Miembros de la Colectiva Participantes”) pueden objetar cualquier aspecto del Acuerdo propuesto. La decisión del Tribunal sobre si aprueba finalmente el Acuerdo incluirá una determinación sobre cuánto se pagará a los Abogados de la Colectiva y al Demandante que persiguieron la Demanda en nombre de la Colectiva. Usted no será personalmente responsable de los pagos a los Abogados de la Colectiva o al Demandante, pero cada dólar pagado a los Abogados de la Colectiva y al Demandante reduce la cantidad total pagada a los Miembros de la Colectiva Participantes. Puede objetar las cantidades solicitadas por los Abogados de la Colectiva o el Demandante si considera que son irrazonables. Vea la Sección 7 de este Aviso.
Puede participar en la Audiencia de Aprobación Final.	La Audiencia de Aprobación Final del Tribunal está programada para el 8 de julio de 2025 a las 9:00 a.m. Usted no tiene que asistir, pero tiene derecho a comparecer (o contratar a un abogado para que comparezca en su nombre a su propio costo), en persona, por teléfono o utilizando la plataforma de comparecencia virtual del Tribunal. Los Miembros de la Colectiva Participantes pueden objetar verbalmente al Acuerdo en la Audiencia de Aprobación Final. Vea la Sección 8 de este Aviso.
Puede impugnar el cálculo de sus Semanas de Trabajo/Períodos de Pago. Los Desafíos por Escrito deben ser presentados antes del 6 de junio de 2025.	La cantidad de su Pago Individual de Colectiva y Pago PAGA (si corresponde) depende de cuántas semanas de trabajo usted trabajó al menos un día durante el Período de la Colectiva y cuántos Períodos de Pago usted trabajó al menos un día durante el Período PAGA, respectivamente. El número de Semanas de Trabajo del Período de la Colectiva y el número de Períodos de Pago del Período PAGA que usted trabajó según los registros del Demandado se indican en la primera página de este Aviso. Si no está de acuerdo con alguno de estos números, debe impugnarlo antes del 6 de junio de 2025. Vea la Sección 4 de este Aviso.

12. ¿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 salarios por horas extra, salarios mínimos, salarios debidos al momento de la terminación y gastos reembolsables, y al no proporcionar períodos de comida, descansos y declaraciones de salario detalladas y precisas. Basado en los mismos reclamos, el Demandante también ha presentado un reclamo por sanciones civiles bajo la Ley de Abogados Generales Privados de California (Código Laboral §§ 2698, y siguientes) (“PAGA”). El Demandante está representado por los 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 de la Colectiva”).

El Demandado niega rotundamente haber violado alguna ley o haber dejado de pagar salarios y sostiene que cumplió con todas las leyes aplicables.

13. ¿QUÉ SIGNIFICA QUE LA DEMANDA SE HAYA RESUELTO?

Hasta ahora, el Tribunal no ha tomado ninguna decisión sobre si el Demandado o el Demandante tienen razón en cuanto al fondo del asunto. Mientras tanto, el Demandante y el Demandado contrataron a un mediador experimentado y neutral con el fin de

resolver la Demanda mediante la negociación de un acuerdo para terminar el caso por acuerdo (resolver el caso) en lugar de continuar con el costoso y prolongado proceso de litigio. Las negociaciones fueron exitosas. Al firmar un acuerdo de resolución escrito y extenso (“Acuerdo”) y acordar solicitar conjuntamente al Tribunal que dicte un fallo que ponga fin a la Demanda y haga cumplir el Acuerdo, el Demandante y el Demandado han negociado un Acuerdo propuesto que está sujeto a la Aprobación Final del Tribunal. Ambas partes están de acuerdo en que el Acuerdo propuesto es un compromiso de los reclamos en disputa. Al acordar resolver el caso, el Demandado no admite ninguna violación ni concede el mérito de ningún reclamo.

El Demandante y los Abogados de la Colectiva creen firmemente que el Acuerdo es una buena oferta para usted porque creen que: (1) el Demandado ha acordado pagar una cantidad justa, razonable y adecuada considerando la solidez de los reclamos y los riesgos e incertidumbres del litigio continuo; y (2) el Acuerdo es en el mejor interés de los Miembros de la Colectiva y los Empleados Agravados. El Tribunal aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto como justo, razonable y adecuado, autorizó este Aviso y programó una audiencia para determinar la Aprobación Final.

14. ¿CUÁLES SON LOS TÉRMINOS IMPORTANTES DEL ACUERDO PROPUESTO?

11. El Demandado Pagará \$167,500 como la Cantidad Bruta 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 un solo pago. El Demandado deberá pagar el pago único de \$167,500 no más de 14 días después de que el Fallo emitido por el Tribunal se haga definitivo. El Fallo será definitivo en la fecha en que el Tribunal dicte el Fallo, o en una fecha posterior si los Miembros de la Colectiva Participantes objetan el Acuerdo propuesto o el Fallo es apelado. El Administrador usará el Acuerdo Bruto para pagar los Pagos Individuales de Colectiva, los Pagos Individuales PAGA, el Pago por Servicios al Representante de la Colectiva, los honorarios y gastos de los Abogados de la Colectiva, los gastos del Administrador y las sanciones que se pagarán a la Agencia de Desarrollo de la Fuerza Laboral de California (“LWDA”) en una proporción proporcional dentro de los 14 días de recibir el Primer Pago y nuevamente dentro de los 14 días de recibir el Tercer Pago.
12. Deducciones Aprobadas por el Tribunal del Acuerdo Bruto. En la Audiencia de Aprobación Final, el Demandante y/o los Abogados de la Colectiva pedirán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones del Acuerdo Bruto, cuyos montos serán decididos por el Tribunal en la Audiencia de Aprobación Final:
 - A. Hasta \$55,833.33 (un tercio del Acuerdo Bruto) para los honorarios de los Abogados de la Colectiva y hasta \$15,000 para sus gastos de litigio. Hasta la fecha, los Abogados de la Colectiva han trabajado y asumido gastos en la Demanda sin recibir pago.
 - B. Hasta \$5,000 como Premio al Representante de la Colectiva por presentar la Demanda, trabajar con los Abogados de la Colectiva y representar a la Colectiva. El Premio al Representante de la Colectiva será el único dinero que recibirá el Demandante además de su Pago Individual de Colectiva y cualquier Pago Individual PAGA.
 - C. Hasta \$9,000 al Administrador por los servicios de administración del Acuerdo.
 - D. Hasta \$10,000 para las Sanciones PAGA, asignadas al 75% al Pago PAGA de la LWDA y al 25% en Pagos Individuales PAGA a los Empleados Agravados basados en sus Períodos de Pago del Período PAGA.

Los Miembros de la Colectiva Participantes tienen el derecho de objetar cualquiera de estas deducciones. El Tribunal considerará todas las objeciones.

13. Distribución del Acuerdo Neto a los Miembros de la Colectiva. Después de realizar las deducciones anteriores en los montos aprobados por el Tribunal, el Administrador distribuirá el resto del Acuerdo Bruto (el “Acuerdo Neto”) de acuerdo con el cronograma señalado anteriormente realizando los Pagos Individuales de Colectiva a los Miembros de la Colectiva Participantes según sus Semanas de Trabajo del Período de la Colectiva.
14. Impuestos Debidos sobre los Pagos a los Miembros de la Colectiva. El Demandante y el Demandado están pidiendo al Tribunal que apruebe una asignación del 20% de cada Pago Individual de Colectiva a salarios gravables (“Parte Salarial”) y el 80% (“Parte No Salarial”). La Parte Salarial está sujeta a retenciones y será reportada en los Formularios W-2 del IRS [Servicio de Impuestos Internos]. El Demandado pagará por separado los impuestos de nómina que le corresponden sobre la Parte Salarial. Los Pagos Individuales PAGA se cuentan como sanciones en lugar de salarios para efectos fiscales. El Administrador reportará los Pagos Individuales PAGA y las Partes No Salariales de los Pagos Individuales de Colectiva en los Formularios 1099 del IRS.

Aunque el Demandante y el Demandado han acordado estas asignaciones, ninguna de las partes le está dando asesoramiento sobre si sus Pagos son gravables o cuánto podría deber en impuestos. Usted es responsable de pagar todos los impuestos (incluidas las sanciones e intereses por impuestos atrasados) sobre cualquier Pago recibido del Acuerdo propuesto. Debe consultar a un asesor fiscal si tiene alguna pregunta sobre las consecuencias fiscales del Acuerdo propuesto.

15. Necesidad de Cobrar Rápido los Cheques de Pago. El anverso de cada cheque emitido para los Pagos Individuales de Colectiva y los Pagos Individuales PAGA mostrará la fecha de vencimiento del cheque (la fecha de caducidad). Si usted no lo cobra antes de la fecha de caducidad, su cheque será automáticamente cancelado, y el dinero se depositará en el Fondo de Propiedades No Reclamadas del Controlador de California a su nombre. Si el dinero representado por su cheque es enviado al Fondo de Propiedades No Reclamadas del Controlador, usted deberá consultar las reglas del Fondo para obtener instrucciones sobre cómo recuperar su dinero.
16. Solicitudes de Exclusión del Acuerdo de la Colectiva (Optar por no participar). Se le considerará un Miembro de la Colectiva Participante, participando plenamente en el Acuerdo de la Colectiva, a menos que notifique al Administrador por escrito, a más tardar el 6 de junio de 2025, que desea excluirse. La forma más fácil de notificar al Administrador es enviar una Solicitud de Exclusión por escrito y firmada antes de la fecha límite de Respuesta del 6 de junio de 2025. La Solicitud de Exclusión debe ser una carta de un Miembro de la Colectiva o su representante que indique el nombre del Miembro de la Colectiva, su dirección actual, número de teléfono y una simple declaración eligiendo ser excluido del Acuerdo. Los Miembros de la Colectiva Excluidos (es decir, los Miembros de la Colectiva No Participantes) no recibirán los Pagos Individuales de Colectiva, pero conservarán sus derechos de perseguir personalmente reclamos por salarios y horas contra el Demandado.
- Usted no puede excluirse de la parte PAGA del Acuerdo. Los Miembros de la Colectiva que se excluyan del Acuerdo de la Colectiva (Miembros de la Colectiva No Participantes) seguirán siendo elegibles para los Pagos Individuales PAGA y deberán renunciar a su derecho de presentar reclamos PAGA contra el Demandado basados en 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 decida no otorgar la Aprobación Final del Acuerdo o no dicte un Fallo. También es posible que el Tribunal emita un Fallo que sea revocado en apelación. El Demandante y el Demandado han acordado que, en cualquiera de estos casos, el Acuerdo será nulo: el Demandado no pagará ningún dinero y los Miembros de la Colectiva no liberarán ningún reclamo 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 de la Colectiva. El Administrador también decidirá las Impugnaciones de los Miembros de la Colectiva sobre las Semanas de Trabajo, enviará y reenviará cheques de liquidación y formularios fiscales, 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 de la Colectiva Participantes. Después de que el Fallo sea definitivo y el Demandado haya financiado completamente el Acuerdo Bruto y haya pagado por separado todos los impuestos de nómina del empleador, los Miembros de la Colectiva Participantes estarán legalmente impedidos de presentar cualquiera de los reclamos liberados bajo el Acuerdo. Esto significa que, a menos que usted se haya excluido válidamente del Acuerdo de la Colectiva, no podrá demandar, continuar demandando o ser parte de cualquier otra demanda contra el Demandado o entidades relacionadas por salarios basados en los hechos del Período de la Colectiva y sanciones PAGA basadas en los hechos del Período PAGA, según se alega en la Demanda y resuelto por este Acuerdo.

Los Miembros de la Colectiva Participantes estarán sujetos a la siguiente liberación:

Todos los Miembros de la Colectiva Participantes, en nombre de ellos mismos y sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, liberan a las Partes Liberadas de todos los reclamos que fueron alegados, o que razonablemente podrían haber sido alegados, basados en los hechos del Período de la Colectiva establecidos en la Demanda Operativa, incluyendo reclamos por no pagar salarios mínimos, no pagar salarios por horas extra, no pagar la tarifa de horas extra aplicable correcta, no pagar todos los salarios por hora, incluidos los salarios mínimos pagados por horas extra como resultado de deducciones automáticas por períodos de comida, registro ilegal e inexacto del tiempo, trabajo no registrado, no autorizar y permitir períodos de comida (incluyendo exigir, permitir y/o permitir que los Miembros de la Colectiva trabajen durante los períodos de comida), no autorizar y permitir descansos, no indemnizar por los gastos necesarios de negocios, incluidos los de millaje y uso de teléfonos celulares, no pagar puntualmente los salarios finales al momento de la terminación, no mantener adecuadamente los registros requeridos, no proporcionar declaraciones de salario detalladas y precisas, prácticas comerciales injustas e ilegales, y cualquier otro reclamo, incluidos los reclamos por sanciones estatutarias y/o civiles. Excepto lo establecido en la Sección 5.3 de este Acuerdo, los Miembros de la Colectiva Participantes no liberan ningún otro reclamo, incluidos los reclamos por beneficios adquiridos, despido injustificado, violación de la Ley de Empleo y Vivienda Justos, seguro de desempleo, discapacidad, seguro social, compensación laboral, o reclamos basados en hechos ocurridos fuera del Período de la Colectiva.

20. Liberación de los Empleados Agraviados PAGA. Después de que el Fallo del Tribunal sea definitivo y el Demandado haya pagado el Acuerdo Bruto (y haya pagado por separado los impuestos de nómina del empleador), todos los Empleados Agraviados estarán impedidos de presentar reclamos PAGA contra el Demandado, ya sea que se excluyan del Acuerdo o no. Esto

significa que todos los Empleados Agraviados, incluidos aquellos que son Miembros de la Colectiva Participantes y aquellos que se excluyan del Acuerdo de la Colectiva, no podrán demandar, continuar demandando o participar en cualquier otro reclamo PAGA contra el Demandado o sus entidades relacionadas basados en los hechos del Período PAGA alegados en la Demanda y resueltos por este Acuerdo.

Las Liberaciones de los Empleados Agraviados para los Miembros de la Colectiva Participantes y No Participantes son las siguientes:

Todos los Miembros de la Colectiva Participantes y No Participantes que son Empleados Agraviados se consideran liberados, en nombre de ellos mismos y sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, de las Partes Liberadas de todos los reclamos por sanciones PAGA que fueron alegadas, o que razonablemente podrían haber sido alegadas, basadas en los hechos del Período PAGA establecidos en la Demanda Operativa y el Aviso PAGA, incluyendo específicamente, pero no limitándose a, reclamos por no pagar salarios mínimos, no pagar salarios por horas extra, no pagar la tarifa de horas extra aplicable correcta, no pagar todos los salarios por hora, incluidos los salarios mínimos pagados por horas extra como resultado de deducciones automáticas por períodos de comida, registro ilegal e inexacto del tiempo, trabajo no registrado, no autorizar y permitir períodos de comida (incluyendo exigir, permitir y/o permitir que los Miembros de la Colectiva trabajen durante los períodos de comida), no autorizar y permitir descansos, no indemnizar por los gastos necesarios de negocios, incluidos los de millaje y uso de teléfonos celulares, no pagar puntualmente los salarios finales al momento de la terminación, no mantener adecuadamente los registros requeridos, no proporcionar declaraciones de salario detalladas y precisas, prácticas comerciales injustas e ilegales, y cualquier otro reclamo, incluidos los reclamos por sanciones estatutarias y/o civiles.

15. ¿CÓMO CALCULARÁ EL ADMINISTRADOR MI PAGO?

4. Pagos Individuales de la Colectiva. El Administrador calculará los Pagos Individuales de la Colectiva dividiendo (a) el Monto Neto del Acuerdo entre el número total de Semanas de Trabajo trabajadas por todos los Miembros de la Colectiva Participantes y (b) multiplicando el resultado por el número de Semanas de Trabajo trabajadas por cada Miembro de la Colectiva Participante individualmente.
5. Pagos Individuales PAGA. El Administrador calculará los Pagos Individuales PAGA dividiendo (a) \$2,500 entre el número total de Períodos de Pago PAGA trabajados por todos los Empleados Agraviados y (b) multiplicando el resultado por el número de Períodos de Pago PAGA trabajados por cada Empleado Agraviado individualmente.
6. Desafíos de Semanas de Trabajo/Períodos de Pago. El número de Semanas de Trabajo de la Colectiva que usted trabajó durante el Período de la Colectiva y el número de Períodos de Pago PAGA que trabajó durante el Período PAGA, según lo registrado en los registros del Demandado, se indican en la primera página de este Aviso. Usted tiene hasta el 6 de junio de 2025 para impugnar el número de Semanas de Trabajo y/o Períodos de Pago que se le acreditaron. Puede presentar su impugnación firmando y enviando una carta al Administrador por correo, correo electrónico o fax. La Sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

Usted deberá respaldar su impugnación enviando copias de talonarios de pago u otros registros. El Administrador aceptará el cálculo del Demandado de Semanas de Trabajo y/o Períodos de Pago basado en los registros del Demandado como preciso, a menos que usted envíe copias de registros que contengan información contraria. Debe enviar copias en lugar de originales, ya que los documentos no se le devolverán. El Administrador resolverá los desafíos sobre Semanas de Trabajo y/o Períodos de Pago con base en su envío y en la información de los Abogados de la Colectiva (quienes abogarán en nombre de los Miembros de la Colectiva Participantes) y los Abogados del Demandado. La decisión del Administrador será final. Usted no podrá apelar ni impugnar su decisión final.

16. ¿CÓMO RECIBIRÉ MI PAGO?

3. Miembros de la Colectiva Participantes. El Administrador enviará, por correo postal de EE.UU., un solo cheque a cada Miembro de la Colectiva Participante (es decir, a cada Miembro de la Colectiva que no se haya excluido), incluidos aquellos que también califiquen como Empleados Agraviados. El cheque único combinará el Pago Individual de la Colectiva y el Pago Individual PAGA.
4. Miembros de la Colectiva No Participantes. El Administrador enviará, por correo postal de EE.UU., un solo cheque de Pago Individual PAGA a cada Empleado Agraviado que se excluya del Acuerdo de la Colectiva (es decir, a cada Miembro de la Colectiva No Participante).

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

17. ¿CÓMO ME EXCLUYO DEL ACUERDO DE LA COLECTIVA?

Envíe una carta escrita y firmada con su nombre, dirección actual, número de teléfono y una declaración simple de que no desea participar en el Acuerdo. El Administrador lo excluirá con base en cualquier escrito que comunique su solicitud de exclusión. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identificar la Demanda como *Henry De León v L'Antica Pizzeria da Michelle USA, Inc. Numero de Caso 23STCV15952*, e incluir su información identificativa (nombre completo, dirección, número de teléfono, fechas aproximadas de empleo y número de seguro social para fines de verificación). Debe hacer la solicitud usted mismo. Si otra persona realiza la solicitud en su nombre, no será válida. **El Administrador debe recibir su solicitud para ser excluido antes del 6 de junio de 2025, o será inválida.** La Sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

18. ¿CÓMO OBJETAR AL ACUERDO?

Solo los Miembros de la Colectiva Participantes tienen derecho a objetar al Acuerdo. Antes de decidir si objetar, puede usted desear ver lo que el Demandante y el Demandado están solicitando que el Tribunal apruebe. Al menos para el 7 de mayo de 2025, los Abogados de la Colectiva y/o el Demandante presentarán en el Tribunal (1) una Moción para la Aprobación Final que incluye, entre otras cosas, las razones por las cuales el Acuerdo propuesto es justo, y (2) una Moción para Honorarios, Gastos de Litigio y Premio de Servicio que indique (i) la cantidad que los Abogados de la Colectiva están solicitando por honorarios de abogados y gastos de litigio; y (ii) la cantidad que el Demandante está solicitando como Premio de Servicio al Representante de la Colectiva. Los Abogados de la Colectiva (cuya información de contacto se encuentra en la Sección 9 de este Aviso) le enviarán copias de estos documentos sin costo para usted, si lo solicita razonablemente. También puede verlos en el sitio web del Administrador: <https://ilymgroup.com/Lantica> o en el sitio web del Tribunal: <https://www.lacourt.org/casesummary/ui/>.

Un Miembro de la Colectiva Participante que no esté de acuerdo con algún aspecto del Acuerdo, la Moción para la Aprobación Final y/o la Moción para Honorarios, Gastos de Litigio y Premio de Servicio puede desear objetar, por ejemplo, que el Acuerdo propuesto es injusto, o que las cantidades solicitadas por los Abogados de la Colectiva o el Demandante son demasiado altas o bajas. **La fecha límite para enviar objeciones escritas al Administrador es el 6 de junio de 2025.** Asegúrese de decirle al Administrador a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que respalde su objeción. Asegúrese de identificar la Demanda e incluir 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 de la Colectiva Participante puede objetar (o contratar un abogado para que objete por usted a su propio costo) asistiendo a la Audiencia de Aprobación Final. Usted (o su abogado) debe estar listo para decirle al Tribunal a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que respalde su objeción. Consulte la Sección 8 de este Aviso (justo abajo) para obtener detalles sobre la Audiencia de Aprobación Final.

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

Sí, pero no es obligatorio. Usted puede asistir a la Audiencia de Aprobación Final el 8 de julio de 2025 a las 9:00 a.m. en el Departamento 6 del Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles, ubicado en 312 N. Spring St., Los Ángeles, CA 90012. En la Audiencia, el juez decidirá si otorga la Aprobación Final del Acuerdo y cuánto del Acuerdo Bruto será pagado a los Abogados de la Colectiva, al Demandante y al Administrador. El Tribunal invitará a los objetores, los Abogados de la Colectiva y los Abogados de la Defensa a hacer comentarios antes de tomar una decisión. Usted puede asistir (o contratar un abogado para asistir) de manera presencial o virtual a través de las audiencias remotas en lacourt.org/lacc haciendo clic en el botón "Civil" y siguiendo las instrucciones para crear una cuenta. Si necesita más asistencia, puede contactar al Servicio de Atención al Cliente de LACourtConnect al 213-830-0400 durante el horario laboral normal del Tribunal (lunes a viernes, excepto feriados) entre las 7:30 a.m. y las 5:30 p.m. Consulte el sitio web del Tribunal para obtener la información más actualizada.

Es posible que el Tribunal re programe la Audiencia de Aprobación Final. Debe consultar el sitio web del Administrador <https://ilymgroup.com/Lantica> de antemano o contactar a los Abogados de la Colectiva para verificar la fecha y hora de la Audiencia de Aprobación Final.

20. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo establece todo lo que el Demandado y el Demandante han prometido hacer bajo el Acuerdo propuesto. La forma más fácil de leer el Acuerdo, la Sentencia o cualquier otro documento relacionado con el Acuerdo es visitar el sitio web de ILYM Group, Inc. en <https://ilymgroup.com/Lantica>. También puede llamar o enviar un correo electrónico a los Abogados de la Colectiva o al Administrador utilizando la información de contacto que se encuentra abajo. También puede hacer una cita para revisar personalmente los documentos del tribunal en la Oficina del Secretario del Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles, 312 N. Spring St., Los Ángeles, CA 90012, llamando al (657) 622-6878.

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

Abogados de la Colectiva:

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:

ILYM Group, Inc.

claims@ilymgroup.com

P.O. Box 2031

Tustin, CA 92781

Teléfono: (888) 250-6810

Fax: (888) 845-6185

21.¿QUÉ PASA SI PERDÍ MI CHEQUE DEL ACUERDO?

Si usted pierde o extravía su cheque del acuerdo antes de cobrarlo, el Administrador lo reemplazará siempre que solicite un reemplazo antes de la fecha de anulación que aparece en el cheque original. Si su cheque ya ha sido anulado, debe consultar el Fondo de Propiedad No Reclamada para obtener instrucciones sobre cómo recuperar los fondos.

22.¿QUÉ PASA SI CAMBIO MI DIRECCIÓN?

Para recibir su cheque, debe notificar inmediatamente al Administrador si se muda o cambia su dirección postal de cualquier otra forma.