

**NOTICE OF PROPOSED CLASS ACTION AND PAGA SETTLEMENT AND DATE  
FOR FINAL APPROVAL HEARING**

*Ricardo Novella v. RJM Vallejo Mini-Market, Inc., et al.*

(County of Orange, California Superior Court Case No. 30-2023-01312351-CU-OE-CXC)

**As a current or former non-exempt, hourly-paid California employee of RJM Vallejo Mini-Market, Inc., MJM Vallejo Mini-Market, Inc., and/or Martin Vallejo, you are entitled to receive money from a class action settlement.**

**Please read this Notice carefully. This Notice relates to a proposed settlement of class action litigation. If you are a Class Member, it contains important information about your right to receive a payment from the Settlement fund.**

You have received this Notice of Class Action Settlement because the records of RJM Vallejo Mini-Market, Inc., MJM Vallejo Mini-Market, Inc., and/or Martin Vallejo (“Defendants”), show that you are a “Class Member” and, therefore, entitled to a payment from this class action settlement. Class Members are all persons currently or formerly employed by Defendants as non-exempt, hourly-paid employees in the State of California during the period from March 14, 2019, through November 22, 2024 (the "Class Period").

- The settlement is to resolve a class action lawsuit, *Ricardo Novella v. RJM Vallejo Mini-Market, Inc., et al.*, pending in the Superior Court of California for the County of Orange, Case Number 30-2023-01312351-CU-OE-CXC (the “Lawsuit”), alleging causes of action against Defendants for: (1) failure to pay overtime wages; (2) failure to pay minimum wages; (3) failure to provide meal periods; (4) failure to provide rest periods; (5) waiting time penalties; (6) wage statement violations; (7) failure to timely pay wages; (8) failure to indemnify; (9) failure to pay interest on deposits; (10) violation of Labor Code section 227.3; and (11) unfair competition. Based on the alleged Labor Code violations above-mentioned and other alleged Labor Code violations, Plaintiff also seeks penalties under California Labor Code Private Attorneys’ General Act (“PAGA”). PAGA allows employees to assist the State of California in enforcing labor laws by suing their employers to recover civil penalties for Labor Code violations on behalf of the State. Pursuant to PAGA, 75% of the recovered penalties go to the California Labor and Workforce Development Agency (“LWDA”) and 25% go to the Aggrieved Employees. Defendants deny any wrongdoing but have agreed to settle the matter and resolve this dispute.
- On May 15, 2026, the Orange County Superior Court granted preliminary approval of this class action settlement and ordered that all Class Members be notified of the Settlement. The Court has not made any determination of the validity of the claims in the Lawsuit. Defendants vigorously deny the claims in the Lawsuit and contend that they have no merit, do not meet the requirements for class certification, and that they fully complied with all applicable laws. However, Defendants recognize the risks, distractions and costs associated with continued litigation.

**YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT**

DO NOTHING AND RECEIVE PAYMENT	Get a payment and give up your legal rights to pursue claims released by the settlement of the Lawsuit.
OPT OUT OF THE SETTLEMENT	Exclude yourself from the Settlement, get no payment for settlement of the class claims, and retain your legal rights to individually pursue the class claims that would otherwise be released by the settlement of the Lawsuit. If you worked at any time from January 8, 2022 through November 22, 2024 (the "PAGA Period") as a non-

	<p>exempt, hourly-paid employee of Defendants in the State of California as well, then you will be deemed an “Aggrieved Employee” and you will still receive your share of the proceeds available from the settlement of the PAGA Released Claims, defined below, (your “Individual PAGA Payment”) even if you opt out of the class settlement.</p>
<p><b>OBJECT TO THE SETTLEMENT</b></p>	<p>If you do not opt out, you may write to the Settlement Administrator, ILYM Group, Inc, about why you object to the settlement, and they will forward your concerns to counsel which will then be provided to the Court. If the Court approves the Settlement despite your objection, you will still be bound by the Settlement. You or your attorney may also address the Court during the Final Approval Hearing scheduled for October 1, 2026, at 2:00 p.m., in Department CX105 of the Orange County Superior Court, located at 751 W. Santa Ana Boulevard, CA 92701.</p>

The Final Approval Hearing on the adequacy, reasonableness, and fairness of the Settlement will be held at 2:00 p.m., on October 1, 2026, in the Civil Complex Center of the Orange County Superior Court, located at 751 W. Santa Ana Boulevard, CA 92701, in Department CX105. You are not required to attend the Hearing, but you are welcome to do so.

**Why Am I Receiving This Notice?**

Defendants’ records show that you currently work, or previously worked, for Defendants as a non-exempt, hourly-paid employee in the State of California at some point during the Class Period. You were sent this Class Notice because you have a right to know about a proposed settlement of a class action lawsuit, and about all your options before the Court decides whether to finally approve the settlement. If the Court approves the settlement and then any objections and appeals are resolved, a “Settlement Administrator” appointed by the Court will make the payments described in this Notice. This Notice explains the Lawsuit, the settlement, your legal rights, what benefits are available, who is eligible for them and how to get them.

**What is This Case About?**

Ricardo Novella was a non-exempt, hourly-paid employee of Defendants. He is the “Plaintiff” in this case and is suing on behalf of himself and Class Members for Defendants’ alleged: (1) failure to pay overtime wages; (2) failure to pay minimum wages; (3) failure to provide meal periods; (4) failure to provide rest periods; (5) waiting time penalties; (6) wage statement violations; (7) failure to timely pay wages; (8) failure to indemnify; (9) failure to pay interest on deposits; (10) violation of Labor Code section 227.3; and (11) unfair competition.

Counsel for Plaintiffs and the attorneys appointed by the Court to represent the Class, Bibiyan Law Group, P.C. (“Class Counsel”), have investigated and researched the facts and circumstances underlying the issues raised in the case and the applicable law. While Class Counsel believes that the claims alleged in this lawsuit have merit, Class Counsel also recognizes that the risks and expenses of continued litigation justify settlement. Based on the

**Questions? Contact the Settlement Administrator toll free at 888) 250-6810**

foregoing, Class Counsel believes the proposed settlement is fair, adequate, reasonable, and in the best interests of the Class Members.

Based on the alleged Labor Code violations above-mentioned and other alleged Labor Code violations, Plaintiff also seeks penalties under California Labor Code Private Attorneys' General Act ("PAGA"). PAGA allows employees to assist the State of California in enforcing labor laws by suing their employers to recover civil penalties for Labor Code violations on behalf of the State. Pursuant to PAGA, 75% of the recovered penalties go to the California Labor and Workforce Development Agency ("LWDA") and 25% go to the Aggrieved Employees.

Defendants deny all the allegations made by Plaintiff and deny that they violated any law. The Court has made no ruling on the merits of Plaintiff's claims. The Court has only preliminarily approved this class action settlement. The Court will decide whether to give final approval to this settlement at the Final Approval Hearing.

### **Summary of the Settlement Terms**

Plaintiff and Defendants have agreed to settle this case on behalf of themselves and Class Members and Aggrieved Employees for the Gross Settlement Amount of \$650,000.00. The Gross Settlement includes: (1) Administration Costs up to \$6,950.00; (2) a service award of up to \$5,000.00 to Plaintiff Ricardo Novella for his time and effort in pursuing this case; (3) up to 30% of the Gross Settlement Amount in attorneys' fees which, unless increased pursuant to the Settlement Agreement, amounts to \$195,000.00; (4) up to \$20,000.00 in litigation costs to Class Counsel, according to proof; and (5) payment allocated to PAGA penalties in the amount of \$20,000.00 of the Gross Settlement Amount toward PAGA penalties. Pursuant to the PAGA, seventy-five percent (75%) of the amount allocated toward PAGA, or \$15,000.00, will be paid to the LWDA and twenty-five percent (25%), or \$5,000.00, will be distributed to Aggrieved Employees. After deducting these sums, a total of no less than approximately \$403,050.00 will be available for distribution to Class Members ("Net Settlement Amount").

### **Distribution to Class Members**

Class Members who do not opt out will receive a *pro rata* payment of the Net Settlement Amount based on the number of weeks worked by Class Members in non-exempt, hourly-paid positions for Defendants in California during the Class Period ("Eligible Workweeks"). Specifically, Participating Class Members' payments will be calculated by dividing the Net Settlement Amount by the total number of Workweeks worked by all Participating Class Members during the Class Period and multiplying the result by each Participating Class Member's Workweeks. Otherwise stated, the formula for a Participating Class Member is: (Net Settlement Amount ÷ total Settlement Class Eligible Workweeks) x Participating Class Member's Workweeks = Participating Class Member's Individual Class Payment. In addition, Class Members who worked during the PAGA Period (*i.e.*, Aggrieved Employees) will receive a *pro rata* share of the \$5,000.00 allocated as PAGA penalties, whether or not they opt out, based on the number of Pay Periods worked by each Aggrieved Employee during the PAGA Period.

Defendants' records indicate that you worked **260** Workweeks as a non-exempt, hourly-paid employee in California during the Class Period and **113** Pay Periods during the PAGA Period. Based on these records, your estimated payment as a Class Member would be **\$4,619.89**, and your estimated payment as an Aggrieved Employee would be **\$52.53**. If you believe this information is incorrect and wish to dispute it, you may complete and mail to the Settlement Administrator the Workweek Dispute form attached to this Notice no later than August 11, 2026. Please include any documentation you have that you contend supports your dispute.

**Questions? Contact the Settlement Administrator toll free at 888) 250-6810**

## Tax Reporting

100% of the payments for PAGA penalties to Aggrieved Employees will be allocated as penalties reported on IRS Form 1099. 20% of each Settlement Payment to Class Members who do not opt out will be allocated as wages and reported on an IRS Form W-2, and 80% will be allocated as penalties and interest reported on IRS Form 1099. This notice is not intended to provide legal or tax advice on your Settlement Share.

Your check will be valid for 180 days after issuance. After 180 days, uncashed checks will be cancelled and the funds associated will be transmitted to the California Controller's Unclaimed Property Fund in the name of the Class Member thereby leaving no "unpaid residue" subject to the requirements of California Code of Civil Procedure Section 384, subd. (b).

## Your Options Under the Settlement

### **Option 1 – Do Nothing and Receive Your Payment**

If you do not opt out, you are automatically entitled to your Individual Settlement Payment (*i.e.*, your share of the Net Settlement Amount) because you are a Participating Class Member. If you do not dispute your settlement share calculation and do not opt out of the settlement, you will be bound by the entire release in the settlement and receive your Individual Settlement Payment, as well as your Individual PAGA Payment if you are also an Aggrieved Employee. **In other words, if you are a Class Member, you do not need to take any action to receive the settlement payment(s) set forth above.**

Class Members who do not submit a valid and timely opt out (pursuant to Option 2 below), will be deemed to be a Participating Class Member and will have fully, finally, and forever released, settled, compromised, relinquished, and discharged the Released Parties of all "Released Claims" he or she may have or had upon final approval of this Settlement and payment by Defendants to the Settlement Administrator.

Released Class Claims by Participating Class Members: Upon the Effective Date and Defendants' fulfillment of its payment obligations set forth herein, Plaintiff and Participating Class Members release and forever discharge, for the duration of the Class Period, all claims based on the factual allegations and statutes asserted or that reasonably could have been asserted in the Action based on the facts alleged in the Operative Complaint. This includes claims for: (1) failure to pay overtime wages; (2) failure to pay minimum wages; (3) failure to provide meal periods; (4) failure to provide rest periods; (5) waiting time penalties; (6) wage statement violations; (7) failure to timely pay wages; (8) failure to indemnify; (9) failure to pay interest on deposits; (10) violation of labor code § 227.3; (11) unfair competition; and (12) all claims asserted through California Business & Professions Code section 17200, *et seq.* arising out of the Labor Code violations referenced in the Operative Complaint.

Released PAGA Claims: Upon the Effective Date and Defendants' fulfillment of its payment obligations as set forth herein, to the extent permitted by law, the Aggrieved Employees release and forever discharge, for the duration of the PAGA Period, all claims for civil penalties under PAGA based on the factual allegations and statutes asserted or that could reasonably have been asserted in Plaintiff's PAGA Notice and in the Operative Complaint in the Action. These are all claims for civil penalties based upon or arising out of Defendant's alleged violation of Labor Code sections 96, 98.6, 200, 201, 201.3, 202, 203, 204, 210, 212, 213, 221, 223, 226, 226.3, 226.7, 227.3, 232, 232.5, 246 *et seq.*, 404, 432, 432.3, 432.5, 432.6, 432.7, 432.8, 510, 512, 558, 558.1, 1102.5, 1174, 1174.5, 1182.12, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1197.5, 1198.5, 1527, 2699, 2699.3, 2802, 2810.5, 3366, 3457, 6401, 6402, 6403, 6409.6, 6432, and 8397.4, Cal. Code Regs., title 8, section 110404(5)(A), and applicable

**Questions? Contact the Settlement Administrator toll free at 888) 250-6810**

Wage Orders. The Released PAGA Claims include a release from the State of California (to the extent Plaintiff is permitted to provide such a release for the State of California for the PAGA Period).

“Released Parties” means Defendants, and their past, present, and future predecessors, successors, officers, directors, employees and agents.

### **Option 2 – Opt Out of the Settlement**

If you do not wish to receive your Individual Settlement Payment or release the Class Released Claims, you may exclude yourself by submitting a written request to be excluded from the Class. Your written request must include your name, signature, last four digits of your Social Security Number, address, email address or telephone number, and any statement standing for the proposition that you do not wish to participate in the settlement. You may complete and send to the Administrator the Request For Exclusion form attached to this Notice. Sign, date and mail your written request for exclusion to the address below.

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

Your written request for exclusion must be mailed and postmarked to the Administrator not later than August 11, 2026. If you submit a Request for Exclusion that is not postmarked by this date, your Request for Exclusion will be rejected, and you will remain a part of the Class.

The proposed settlement includes the settlement of the PAGA Released Claims. An employee may not request exclusion from the settlement of a PAGA claim. Thus, if the court approves the settlement, then even if you request exclusion from the settlement, if you are an Aggrieved Employee, you will still receive your Individual PAGA Payment and will be deemed to have released the PAGA Released Claims. A request for exclusion will preserve your right, if any, to individually pursue only the Class Released Claims.

### **Option 3 – Submit an Objection to the Settlement**

If you wish to object to the Settlement, you may submit an objection in writing by mail, stating why you object to the Settlement. Your written objection must provide your name, your signature, the last four digits of your Social Security Number, address, email address or telephone number a statement of whether you plan to appear at the Final Approval Hearing, and a statement of the reason(s), along with whatever legal authority, if any, why you believe that the Court should not approve the Settlement. You may complete and send to the Administrator the Objection to Settlement form attached to this Notice. Your written objection must be mailed and postmarked to the Administrator no later than August 11, 2026. Please note that you cannot both object to the Settlement and opt out of the Settlement. If you exclude yourself, then your objection will be overruled. If the Court overrules your objection, you will be bound by the Settlement and will receive your Settlement Share.

Even if you don't submit a written objection, you may appear at the Final Approval Hearing and provide a verbal objection before the Court.

### **Final Approval Hearing**

**Questions? Contact the Settlement Administrator toll free at 888) 250-6810**

You may, if you wish, appear at the Final Approval Hearing set for October 1, 2026, at 2:00 p.m. in the Civil Complex Center of the Orange County Superior Court, located at 751 W. Santa Ana Boulevard, CA 92701, in Department CX105, and orally object to the Settlement, discuss your written objections with the Court and the Parties, or otherwise comment on the Settlement at your own expense. You may attend this hearing virtually by audio or video at <https://www.occourts.org/general-information/remote-appearance-information/>. You may also retain an attorney to represent you at the Hearing at your own expense.

### **Additional Information**

This Notice of Class Action Settlement is only a summary of this case and the Settlement. For a more detailed statement of the matters involved in this case and the Settlement, you may call the Settlement Administrator at (888) 250-6810, or Class Counsel, whose information appears below:

#### **BIBIYAN LAW GROUP, P.C.**

David D. Bibiyán (SBN 287811)

*david@tomorrowlaw.com*

Vedang J. Patel (SBN 328647)

*vedang@tomorrowlaw.com*

Brandon M. Chang (SBN 316197)

*brandon@tomorrowlaw.com*

1460 Westwood Boulevard

Los Angeles, California 90024

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

You may also visit the Settlement Administrator's website at <https://ilymgroup.com/RJMVallejoMini>, to gain access to key documents in this case, including the Settlement Agreement, the Order Granting Preliminary Approval of this Settlement, the Order Granting Final Approval of this Settlement, and the Final Judgment. The Final Judgment will be posted on the Settlement Administrator's website for at least 180 days.

You may also obtain these documents through the Court's website at <https://www.occourts.org/online-services/case-access/>.

All inquiries by Class Members regarding this Notice of Class Action Settlement and/or the Settlement should be directed to the Settlement Administrator or Class Counsel.

**PLEASE DO NOT CONTACT THE CLERK OF THE COURT, THE JUDGE,  
DEFENDANT, OR DEFENDANTS' ATTORNEYS WITH INQUIRIES.**

**NOTIFICACIÓN DE ACUERDO PROPUESTO DE LA DEMANDA COLECTIVA Y EN VIRTUD DE LA PAGA Y FECHA  
PARA LA AUDIENCIA DE APROBACIÓN FINAL**

*Ricardo Novella v. RJM Vallejo Mini-Market, Inc., et al.*

(Condado de Orange, Tribunal Superior de California Caso No. 30-2023-01312351-CU-OE-CXC)

**Questions? Contact the Settlement Administrator toll free at 888) 250-6810**

**Como un empleado actual o antiguo no exento pagado por hora en California de RJM Vallejo Mini-Market, Inc., MJM Vallejo Mini-Market, Inc. y/o Martin Vallejo, usted tiene derecho a recibir dinero de un acuerdo de demanda colectiva.**

**Por favor, lea esta Notificación atentamente. Esta Notificación se refiere a un acuerdo propuesto de un litigio de demanda colectiva. Si usted es un Miembro de la Demanda Colectiva, contiene información importante sobre su derecho a recibir un pago del fondo del Acuerdo.**

Usted ha recibido esta Notificación de Acuerdo de Demanda Colectiva porque los registros de RJM Vallejo Mini-Market, Inc., MJM Vallejo Mini-Market, Inc. y/o Martin Vallejo (las “Partes Demandadas”), muestran que usted es un “Miembro de la Demanda Colectiva” y, por lo tanto, tiene derecho a recibir un pago de este acuerdo de demanda colectiva. Los Miembros de la Demanda Colectiva son todas las personas actual o anteriormente empleadas por las Partes Demandadas como empleados no exentos pagados por hora en el Estado de California durante el período entre el 14 de marzo de 2019 y el 22 de noviembre de 2024 (el “Período de la Demanda Colectiva”).

- El acuerdo es para resolver una demanda colectiva, *Ricardo Novella v. RJM Vallejo Mini-Market, Inc., et al*, pendiente en el Tribunal Superior de California para el Condado de Orange, Caso Número 30-2023-01312351-CU-OE-CXC (la “Demanda”), alegando causas de acción contra las Partes Demandadas por: (1) no pagar los salarios de horas extraordinarias; (2) no pagar los salarios mínimos; (3) no proporcionar períodos para comer; (4) no proporcionar períodos de descanso; (5) sanciones de tiempos de espera; (6) violaciones de declaraciones de salarios; (7) no pagar a tiempo los salarios; (8) no indemnizar; (9) no pagar los intereses sobre los depósitos; (10) violación de la sección 227.3 del Código de Trabajo; y (11) competencia desleal. Con base en las presuntas violaciones del Código de Trabajo que se mencionan arriba y otras presuntas violaciones del Código de Trabajo, la Parte Demandante también busca las sanciones en virtud de la Ley del Procurador General Privado (“PAGA”, por sus siglas en inglés). La PAGA les permite a los empleados ayudar al Estado de California a hacer cumplir las leyes de trabajo al demandar a sus empleadores para recuperar sanciones civiles por violaciones del Código de Trabajo en nombre del Estado. En virtud de la PAGA, el 75% de las sanciones recuperadas se destinan a la Agencia del Desarrollo del Trabajo y la Fuerza Laboral de California (“LWDA”, por sus siglas en inglés) y el 25% a los Empleados Agravados. Las Partes Demandadas niegan haber cometido algún delito, pero han acordado resolver el asunto y esta disputa.
- El 15 de mayo de 2026, el Tribunal Superior del Condado de Orange le concedió una aprobación preliminar a este acuerdo de la demanda colectiva y ordenó que a todos los Miembros de la Demanda Colectiva se les notifique sobre el Acuerdo. La Tribunal no ha formado ninguna determinación sobre la validez de las reclamaciones en la Demanda. Las Partes Demandadas niegan enérgicamente las reclamaciones en la demanda y sostienen que no tienen ningún mérito, no cumplen con los requisitos para la certificación de demanda colectiva y que cumplieron plenamente con todas las leyes aplicables. Sin embargo, las Partes Demandadas reconocen los riesgos, distracciones y costos asociados con la continuación del litigio.

**SUS DERECHOS LEGALES Y OPCIONES EN ESTE ACUERDO**

HACER NADA Y RECIBIR UN PAGO	Obtener un pago y renunciar a sus derechos legales de presentar las reclamaciones liberadas por el acuerdo de la Demanda.
------------------------------	---

**Questions? Contact the Settlement Administrator toll free at 888) 250-6810**

<p>DARSE DE BAJA DEL ACUERDO</p>	<p>Excluirse a usted mismo/a del Acuerdo, no obtener pago alguno por el acuerdo de las reclamaciones de la demanda colectiva y conservar sus derechos legales de presentar de manera individual las reclamaciones de la demanda colectiva que de otra manera serían liberadas por el acuerdo de la Demanda. Si usted trabajó en cualquier momento entre el 8 de enero de 2022 hasta el final del Período de la Demanda Colectiva (el “Período de la PAGA”) como un empleado no exento pagado por hora de las Partes Demandadas en el Estado de California, entonces también se le va a considerar como un “Empleado Agraviado” e igual va a recibir su parte de los ingresos disponibles del acuerdo de las Reclamaciones Liberadas de la PAGA, que se definen más abajo, (su “Pago Individual de la PAGA”) incluso si usted se da de baja del acuerdo de la demanda colectiva.</p>
<p>OPONERSE AL ACUERDO</p>	<p>Si usted no se excluye, puede escribirle al Administrador del Acuerdo, ILYM Group, Inc, sobre por qué usted se opone al acuerdo de la demanda colectiva y ellos le enviarán sus preocupaciones al abogado, las cuales luego le serán proporcionadas a el Tribunal. Si el Tribunal aprueba el Acuerdo a pesar de su objeción, usted todavía se verá vinculado por el Acuerdo. Usted o su abogado también pueden dirigirse a el Tribunal durante la Audiencia de Aprobación Final programada para el 1 de octubre de 2026, a las 2:00 p.m. en el Departamento CX105 del Tribunal Superior del Condado de Orange, ubicado en 751 W. Santa Ana Boulevard, CA 92701.</p>

La Audiencia de Aprobación Final sobre la idoneidad, razonabilidad e imparcialidad del Acuerdo se va a llevar a cabo a las 2:00 p.m. el 1 de octubre de 2026, en el Civil Complex Center del Tribunal Superior del Condado de Orange, ubicada en 751 W. Santa Ana Boulevard, CA 92701, en el Departamento CX105. No se requiere que usted asista a la Audiencia, pero es bienvenido a hacerlo si así lo desea.

**¿Por qué Estoy Recibiendo esta Notificación?**

Los registros de las Partes Demandadas muestran que usted trabaja actualmente, o trabajó anteriormente, para las Partes Demandadas como un empleado no exento pagado por hora en el Estado de California en algún momento durante el Período de la Demanda Colectiva. A usted le fue enviada esta Notificación de la Demanda Colectiva porque tiene el derecho a saber sobre un acuerdo propuesto de una demanda colectiva y sobre sus opiniones antes de que el Tribunal decida si finalmente va a aprobar el acuerdo o no. Si el Tribunal aprueba el acuerdo y luego se resuelve cualquier objeción y apelación, un “Administrador del Acuerdo” designado por el Tribunal va a realizar los pagos descritos en esta Notificación. Esta Notificación explica la Demanda, el acuerdo, sus derechos legales, qué beneficios tiene disponibles, quién es elegible para ellos y cómo obtenerlos.

**Questions? Contact the Settlement Administrator toll free at 888) 250-6810**

## **¿De qué se Trata Este Caso?**

Ricardo Novella era un empleado no exento pagado por hora de las Partes Demandadas. Él es la “Parte Demandante” en este caso y está demandando en nombre propio y de los Miembros de la Demanda Colectiva por las presuntas incumplimientos de las Partes Demandadas por: (1) no pagar los salarios de horas extraordinarias; (2) no pagar los salarios mínimos; (3) no proporcionar períodos para comer; (4) no proporcionar períodos de descanso; (5) sanciones de tiempos de espera; (6) violaciones de declaraciones de salarios; (7) no pagar a tiempo los salarios; (8) no indemnizar; (9) no pagar los intereses sobre los depósitos; (10) violación de la sección 227.3 del Código de Trabajo; y (11) competencia desleal.

Los Abogados para las Partes Demandantes y los abogados designados por el Tribunal para representar al Colectivo, Bibiyan Law Group, P.C. (los “Abogados de la Demanda Colectiva”), han investigado y revisado los hechos y circunstancias subyacentes a los problemas planteados en el caso y la ley aplicable. Mientras que los Abogados de la Demanda Colectiva creen que las reclamaciones alegadas en esta demanda tienen mérito, los Abogados de la Demanda Colectiva también reconocen que los riesgos y los gastos de litigio continuo justifican el acuerdo. En base a lo anterior, los Abogados de la Demanda Colectiva creen que el acuerdo propuesto es justo, adecuado, razonable y en el mejor interés de los Miembros de la Demanda Colectiva.

Con base en las presuntas violaciones del Código de Trabajo que se mencionan arriba y otras presuntas violaciones del Código de Trabajo, la Parte Demandante también busca las sanciones en virtud de la Ley del Procurador General Privado (“PAGA”, por sus siglas en inglés). La PAGA les permite a los empleados ayudar al Estado de California a hacer cumplir las leyes de trabajo al demandar a sus empleadores para recuperar sanciones civiles por violaciones del Código de Trabajo en nombre del Estado. En virtud de la PAGA, el 75% de las sanciones recuperadas se destinan a la Agencia del Desarrollo del Trabajo y la Fuerza Laboral de California (“LWDA”, por sus siglas en inglés) y el 25% a los Empleados Agraviados.

Las Partes Demandadas niegan todas las alegaciones hechas por la Parte Demandante y niegan que hayan violado alguna ley. La Tribunal no se ha pronunciado sobre los méritos de las reclamaciones de la Parte Demandante. La Tribunal sólo ha aprobado preliminarmente este acuerdo de demanda colectiva. La Tribunal va a decidir si concede su aprobación final a este acuerdo en la Audiencia de Aprobación Final.

## **Resumen de los Términos Del Acuerdo**

La Parte Demandante y las Partes Demandadas han acordado resolver este caso en nombre de ellos mismos y de los Miembros de la Demanda Colectiva y de los Empleados Agraviados por el Importe Bruto del Acuerdo de \$650,000.00. El Acuerdo Bruto incluye: (1) Costos de Administración de un máximo de \$6,950.00; (2) un premio de servicio de un máximo de \$5,000.00 para la Parte Demandante Ricardo Novella por su tiempo y esfuerzo en este caso; (3) un máximo del 30% del Importe Bruto del Acuerdo en honorarios de abogados que, a menos que aumente de conformidad con el Acuerdo de Solución, es de \$195,000.00; (4) un máximo de \$20,000.00 en costos de litigios para los Abogados de la Demanda Colectiva, según las pruebas; (5) el pago asignado a las sanciones de la PAGA por un importe de \$20,000.00 del Importe Bruto del Acuerdo hacia las sanciones de la PAGA. De acuerdo con la PAGA, el setenta y cinco por ciento (75%) de la cantidad asignada a la PAGA, o \$15,000.00, va a ser pagado a la LWDA y el veinte y cinco por ciento (25%), o \$5,000.00, va a ser distribuido a los Empleados Agraviados. Después de deducir estas sumas, un total de no menos de \$403,050.00 va a estar disponible para su distribución a los Miembros de la Demanda Colectiva (“Importe Neto del Acuerdo”).

## **Distribución a los Miembros de la Demanda Colectiva.**

**Questions? Contact the Settlement Administrator toll free at 888) 250-6810**

Los Miembros de la Demanda Colectiva que no se excluyan a sí mismos van a recibir un pago *proporcional* del Importe Neto del Acuerdo basándose en el número de semanas trabajadas por los Miembros de la Demanda Colectiva en puestos de trabajo por hora no exentos para las Partes Demandadas en California durante el Período de la Demanda Colectiva (“Semanas de Trabajo Eligibles”). En específico, los pagos de los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva se van a calcular al dividir el Importe Neto del Acuerdo por el número total de Semanas de Trabajo trabajadas por todos los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva durante el Período de la Demanda Colectiva y multiplicar el resultado por las Semanas de Trabajo de cada Miembro Participante de la Demanda Colectiva. Salvo que se indique lo contrario, la fórmula para un Miembro Participante de la Demanda Colectiva es: (Importe Neto del Acuerdo ÷ total de Semanas de Trabajo Elegibles del Acuerdo de la Demanda Colectiva) x Semanas de Trabajo del Miembro Participante de la Demanda Colectiva = Pago Individual de la Demanda Colectiva del Miembro Participante de la Demanda Colectiva. Además, los Miembros de la Demanda Colectiva que trabajaron durante el Período de la PAGA (*es decir*, los Empleados Agraviados) van a recibir una parte *proporcional* de \$5,000.00 asignada como sanciones de la PAGA, independientemente de si deciden excluirse a sí mismos o no, basándose en el número de Períodos de Pago trabajados por cada Empleado Agraviado durante el Período de la PAGA.

Los registros de las Partes Demandadas indican que usted trabajó **260** Semanas de Trabajo como un empleado no exento pagado por hora en California durante el Período de la Demanda Colectiva y **113** Períodos de Pago durante el Período de la PAGA. Basándose en estos registros, su pago estimado como Miembro de la Demanda Colectiva sería de **\$4,619.89** y su pago estimado como un Empleado Agraviado sería de **\$52.53**. Si usted cree que esta información es incorrecta y desea disputarla, usted puede llenar y enviarle por correo al Administrador del Acuerdo el formulario de Disputa de Semanas de Trabajo adjunto a esta Notificación no más tarde del 11 de agosto de 2026. Por favor, incluya cualquier documentación que usted crea que apoya su disputa.

### **Declaración de Impuestos**

El 100% de los pagos por las sanciones de la PAGA a los Empleados Agraviados va a ser asignado como sanciones en un IRS Form 1099. El 20% de cada Pago del Acuerdo a los Miembros de la Demanda Colectiva que no se excluyan a sí mismos va a ser asignado como salarios e informados en un IRS Form W-2, y el otro 80% va a ser asignado como sanciones e intereses informados en un IRS Form 1099. Esta notificación no tiene la intención de proporcionar asesoramiento legal o fiscal sobre su Parte del Acuerdo.

Su cheque va a ser válido por 180 días después de su emisión. Después de 180 días, los cheques sin cobrar van a ser cancelados y los fondos asociados van a ser transferidos al Fondo de Propiedad No Reclamada del Contralor de California a nombre del Miembro de la Demanda Colectiva, por lo que no dejará ningún "residuo no pagado" sujeto a los requisitos de la Sección 384 del Código de Procedimiento Civil de California, subd. (b).

### **Sus Opciones en Virtud de este Acuerdo**

#### **Opción 1 – Hacer Nada y Recibir su Pago**

Si no se excluye a usted mismo/a, usted tiene derecho automáticamente a su Pago Individual del Acuerdo (*es decir*, su parte del Importe Neto del Acuerdo) porque usted es un Miembro Participante de la Demanda Colectiva. Si usted no disputa el cálculo de su parte del acuerdo y no se excluye a usted mismo/a del acuerdo, usted estará obligado por toda la liberación en el acuerdo y va a recibir su Pago Individual del Acuerdo, así como también su Pago Individual en virtud de la PAGA si usted también es un Empleado Agraviado. **En otras palabras, si usted es un Miembro de la Demanda Colectiva, usted no necesita tomar ninguna medida para recibir el o los pagos del acuerdo que se indican arriba.**

Questions? Contact the Settlement Administrator toll free at 888) 250-6810

Se considerarán Miembros Participantes de la Demanda Colectiva a los Miembros de la Demanda Colectiva que no presenten su exclusión de manera válida y a tiempo (de acuerdo con la Opción 2 que se indica abajo) han liberado, establecido, comprometido, renunciado y descargado, de manera completa, final y para siempre, a las Partes Liberadas de todas las “Reclamaciones Liberadas” que él o ella puede tener o haber tenido en el momento de la aprobación final de este Acuerdo y el pago por parte de las Partes Demandadas al Administrador del Acuerdo.

**Reclamaciones Liberadas de la Demanda Colectiva por los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva:** Tras la Fecha de Entrada en Vigor y el cumplimiento por parte de las Partes Demandadas de sus obligaciones de pago establecidas en este documento, la Parte Demandante y los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva liberan y absuelven para siempre, por la duración del Período de la Demanda Colectiva, todas las reclamaciones basadas en las alegaciones de hecho y los estatutos alegados o que razonablemente podrían haberse alegado en la Demanda sobre la base de los hechos alegados en la Denuncia Operativa. Esto incluye reclamaciones por: (1) no pagar los salarios de horas extraordinarias; (2) no pagar los salarios mínimos; (3) no proporcionar períodos para comer; (4) no proporcionar períodos de descanso; (5) sanciones de tiempos de espera; (6) violaciones de declaraciones de salarios; (7) no pagar a tiempo los salarios; (8) no indemnizar; (9) no pagar los intereses sobre los depósitos; (10) violación de la sección 227.3 del Código de Trabajo; (11) competencia desleal; y (12) todas las reclamaciones afirmadas a través de la sección 17200, y ss. del Código de Negocios y Profesiones de California derivadas de las violaciones del Código de Trabajo a que se hace referencia en la Denuncia Operativa.

**Reclamaciones Liberadas de la PAGA:** Tras la Fecha de Entrada en Vigor y el cumplimiento por parte de las Partes Demandadas de sus obligaciones de pago establecidas en este documento, en la medida permitida por la ley, los Empleados Agraviados liberan y absuelven para siempre, por la duración del Período de la PAGA, todas las reclamaciones por sanciones civiles en virtud de la PAGA basadas en las alegaciones de hecho y los estatutos alegados o que razonablemente podrían haberse alegado en la Notificación de la PAGA de la Parte Demandante y en la Denuncia Operativa en la Demanda. Todas estas son reclamaciones por sanciones civiles basadas en o derivadas de la presunta violación por parte de la Parte Demandada de las secciones 96, 98.6, 200, 201, 201.3, 202, 203, 204, 210, 212, 213, 221, 223, 226, 226.3, 226.7, 227.3, 232, 232.5, 246 y ss., 404, 432, 432.3, 432.5, 432.6, 432.7, 432.8, 510, 512, 558, 558.1, 1102.5, 1174, 1174.5, 1182.12, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1197.5, 1198.5, 1527, 2699, 2699.3, 2802, 2810.5, 3366, 3457, 6401, 6402, 6403, 6409.6, 6432 y 8397.4 del Código de Trabajo, Código de Reglamentos de California, título 8, sección 110404(5)(A) y las Órdenes de Salarios aplicables. Las Reclamaciones Liberadas de la PAGA incluyen una liberación del Estado de California (en la medida en que la Parte Demandante esté autorizado a proporcionar tal liberación para el Estado de California durante el Período de PAGA).

“Partes Liberadas” se refiere a las Partes Demandadas y sus pasados, presentes y futuros predecesores, sucesores, funcionarios, directores, empleados y agentes.

### ***Opción 2 – Darse de Baja del Acuerdo***

Si usted no desea recibir su Pago Individual del Acuerdo o liberar las Reclamaciones Liberadas de la Demanda Colectiva, usted puede excluirse a usted mismo/a al presentar una solicitud escrita para excluirse de la Demanda Colectiva. Su solicitud por escrito debe incluir su nombre, firma, los últimos cuatro dígitos del número de su Seguro Social, dirección, correo electrónico o número de teléfono, y cualquier declaración que indique que no desea participar en el acuerdo. Usted puede llenar y enviarle al Administrador el formulario de Solicitud de Exclusión adjunto a esta Notificación. Firme, coloque la fecha y envíe por correo su solicitud de exclusión a la dirección de abajo.

**Questions? Contact the Settlement Administrator toll free at 888) 250-6810**

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

Su solicitud de exclusión por escrito debe ser enviada al Administrador y tener un sello postal de no más tarde del 11 de agosto de 2026. Si usted envía una Solicitud de Exclusión que no esté matasellada antes de esta fecha, su Solicitud de Exclusión va a ser rechazada y usted va a seguir siendo parte de la Demanda Colectiva.

El acuerdo propuesto incluye el acuerdo de las Reclamaciones Liberadas de la PAGA. Un empleado no puede solicitar una exclusión del acuerdo de una reclamación de la PAGA. Por lo tanto, si la Tribunal aprueba el acuerdo, entonces, incluso si usted solicita ser excluido/a del acuerdo, si usted es un Empleado Agraviado, usted aún va a recibir su Pago Individual en virtud de la PAGA y se considerará que ha liberado las Reclamaciones Liberadas de la PAGA. Una solicitud de exclusión preservará su derecho, en su caso, de presentar de manera individual sólo las Reclamaciones Liberadas de la Demanda Colectiva.

### ***Opción 3 – Presentar una Objeción al Acuerdo***

Si usted desea oponerse al Acuerdo, puede presentar una objeción por escrito por correo declarando por qué usted se opone al Acuerdo. Su objeción por escrito debe contar con su nombre, su firma, los últimos cuatro dígitos de su Número del Seguro Social, su dirección, su correo electrónico o número de teléfono, una declaración que indique si usted tiene planes de comparecer en la Audiencia de Aprobación Final y una declaración de la razón o razones, junto con cualquier autoridad legal, si las hay, por las que usted cree que el Tribunal no debe aprobar el Acuerdo. Usted puede llenar y enviarle al Administrador el formulario de Objeción al Acuerdo adjunto a esta Notificación. Su objeción por escrito debe ser enviada y sellada por correo al Administrador no más tarde del 11 de agosto de 2026. Por favor, tenga en cuenta que usted no puede oponerse al Acuerdo y también excluirse a usted mismo/a del Acuerdo. Si usted se excluye a usted mismo/a, entonces su objeción va a ser rechazada. Si el Tribunal invalida su objeción, usted se verá obligado por el Acuerdo y va a recibir su Parte del Acuerdo.

Incluso si usted no presenta una objeción por escrito, puede comparecer a la Audiencia de Aprobación final y presentar una objeción verbal ante el Tribunal.

#### **Audiencia de Aprobación Final**

Usted puede, si así lo desea, comparecer en la Audiencia de Aprobación Final programada para el 1 de octubre de 2026, a las 2:00 p.m. en el Civil Complex Center del Tribunal Superior del Condado de Orange, ubicado en 751 W. Santa Ana Boulevard, CA 92701, en el Departamento CX105, y oponerse oralmente al Acuerdo, discutir sus objeciones escritas con la Tribunal y las Partes o de otra manera comentar sobre el Acuerdo a su propio cargo. Usted puede asistir a la audiencia de manera virtual por audio o video en <https://www.occourts.org/general-information/remote-appearance-information/>. Usted también puede contratar a un abogado para que le represente en la Audiencia por su propia cuenta.

#### **Información Adicional**

Esta Notificación de un Acuerdo de la Demanda Colectiva es sólo un resumen de este caso y del Acuerdo. Para obtener una declaración detallada sobre los asuntos involucrados en este caso y el Acuerdo, usted puede llamar

**Questions? Contact the Settlement Administrator toll free at 888) 250-6810**

al Administrador del Acuerdo al número (888) 250-6810 o a los Abogados de la Demanda Colectiva, cuya información se encuentra a continuación:

**BIBIYAN LAW GROUP, P.C.**

David D. Bibiyan (SBN 287811)

*david@tomorrowlaw.com*

Vedang J. Patel (SBN 328647)

*vedang@tomorrowlaw.com*

Brandon M. Chang (SBN 316197)

*brandon@tomorrowlaw.com*

1460 Westwood Boulevard

Los Angeles, California 90024

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

Usted también puede visitar el sitio web del Administrador del Acuerdo en <https://ilymgroup.com/RJMVallejoMini> para obtener acceso a los documentos clave en este caso, incluyendo el Acuerdo de Solución, la Orden que Concede la Aprobación Preliminar de este Acuerdo, la Orden que Concede la Aprobación Final de este Acuerdo y la Sentencia Final. La Sentencia Final va a estar publicada en el sitio web del Administrador del Acuerdo por al menos 180 días..

Usted también puede obtener estos documentos a través del sitio web del Tribunal en <https://www.occourts.org/online-services/case-access/>.

Todas las consultas de los Miembros de la Demanda Colectiva con respecto a esta Notificación de Acuerdo de la Demanda Colectiva y/o de Acuerdo deben ser dirigidas al Administrador del Acuerdo o los Abogados de la Demanda Colectiva.

**POR FAVOR, NO CONTACTE AL SECRETARIO DEL TRIBUNAL, AL JUEZ,  
A LA PARTE DEMANDADA O A LOS ABOGADOS DE LAS PARTES DEMANDADAS PARA  
HACER CONSULTAS.**