

Arby Aiwarzian (SBN 269827)
Joanna Ghosh (SBN 272479)
Helene Mayer (SBN 332975)
LAWYERS for JUSTICE, PC
450 North Brand Boulevard, Suite 900
Glendale, California 91203
Tel: (818) 265-1020 / Fax: (818) 265-1021

Attorneys for Plaintiff and the Class

**SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA
FOR THE COUNTY OF SAN BERNARDINO**

ELIAS RIOS, individually, and on behalf of
other members of the general public similarly
situated,

Plaintiff,

vs.

MOUNTAIN VIEW CHILD CARE, INC.
DBA TOTALLY KIDS SPECIALTY
HEALTHCARE, and DOES 1 through 100,
inclusive,

Defendants.

Case No: CIVSB2121987

Honorable Christian Towns
Department S-26

CLASS ACTION

**DECLARATION OF LINDSAY ROMO
REGARDING NOTICE AND
SETTLEMENT ADMINISTRATION**

Date: April 2, 2025
Time: 8:30 a.m.
Department: S26

Complaint Filed: July 29, 2021
Trial Date: None Set

1 **DECLARATION OF LINDSAY ROMO**

2 I, LINDSAY ROMO, hereby declare:

3 1. I am employed as a Senior Project Manager by Simpluris, Inc. (“Simpluris”), the claims
4 administrator in the above-entitled action. Our Corporate Office address is 3194-C Airport Loop Dr.,
5 Costa Mesa, CA 92626. My telephone number is (714) 640-5635. I am over twenty-one years of age and
6 authorized to make this declaration on behalf of Simpluris and myself.

7 2. Simpluris is a Class Action Settlement Administration company located in Costa Mesa,
8 California. It was founded by individuals who have each managed hundreds of settlements, along with
9 professionals in the areas of Software Development, Third-Party Claims Administration, Mail-House
10 Operations, and Call Center Support Management.

11 3. Simpluris was approved by Counsel for Elias Rios (“Plaintiff”), and Mountain View Child
12 Care, Inc (“Defendant”), (collectively the “Parties”), to provide settlement administration services in the
13 *Rios v. Mountain View Child Care Inc.* Settlement. In this capacity, Simpluris was charged with (a)
14 establishing and maintaining a related settlement fund account; (b) establishing and maintaining a
15 calendar of administrative deadlines and responsibilities; (c) processing and mailing payments to the
16 Plaintiff, Class Counsel and Class Members; (d) translating, printing and mailing the Notice of Class
17 Action Settlement to Class Members in English and Spanish; (e) receiving and validating Requests for
18 Exclusion, Objections or Workweeks Disputes submitted by Class Members; (f) calculating employer
19 payroll taxes and providing appropriate forms and calculations to Defendant; (g) mailing settlement
20 checks, (h) providing counsel with weekly reports; and (i) other tasks as the Parties mutually agree or the
21 Court orders Simpluris to perform.

22 **TOLL-FREE TELEPHONE HELPLINE**

23 4. A toll-free telephone number was included in the Notice of Class Action Settlement for
24 the purpose of allowing the Class Members to call Simpluris and to make inquiries regarding the
25 Settlement. The system is accessible 24 hours a day, 7 days a week, and will remain in operation
26 throughout the settlement process. Callers have the option to speak with a live call center representative
27 during normal business hours or to leave a message and receive a return call during non-business hours.
28 Spanish-speaking representatives are available during normal business hours. The toll-free telephone

1 number included in the Notice of Class Action Settlement was (833) 285-3432 and was live on December
2 5, 2024.

3 NOTIFICATION TO THE CLASS

4 5. On October 17, 2024, Simpluris received the Court-approved Notice of Class Action
5 Settlement (hereafter “Class Notice”). The Class Notice advised Class Members of their right to request
6 exclusion from the Class Settlement, object to the Class Settlement, dispute Workweeks, do nothing, and
7 the implications of each such action. The Class Notice advised Class Members of applicable deadlines
8 and other events, including the Final Approval Hearing, and how Class Members could obtain additional
9 information.

10 6. On November 20, 2024, Defendant’s Counsel provided Simpluris a Class List containing
11 each Class Member’s and Aggrieved Employee’s (1) full name; (2) last known address; (3) last known
12 telephone number; (4) the number of Workweeks worked during the Class Period; (5) number of
13 Workweeks during the PAGA Period; (6) Social Security number; and (7) last known email address
14 (collectively, “Class List”). The Class List contained data for eight hundred forty seven (847) individuals.

15 7. The mailing addresses contained in the Class List were processed and updated utilizing
16 the National Change of Address Database (“NCOA”) maintained by the U.S. Postal Service. The NCOA
17 contains requested changes of address filed with the U.S. Postal Service. In the event that any individual
18 had filed a U.S. Postal Service change of address request, the address listed with the NCOA would be
19 utilized in connection with the mailing of the Class Notice. Simpluris was able to locate eighty-four (84)
20 updated addresses using NCOA prior to the mailing of the Class Notice.

21 8. On December 5, 2024, the Class Notice was mailed to eight hundred forty seven (847)
22 individuals identified as Class Members, of which six hundred seventeen were (617) were identified as
23 Aggrieved Employees. The Class List was mailed via First Class in both English and Spanish. A copy of
24 the Class Notice is attached hereto as **Exhibit A**.

25 9. A total of thirty-one (31) Class Notices were returned to Simpluris. Of these, two (2) were
26 returned with a forwarding address. If a Class Member’s Class Notice was returned by the USPS as
27 undeliverable and without a forwarding address, Simpluris performed an advanced address search (i.e.
28 skip trace) on all of these addresses by using Accurant, a reputable research tool owned by Lexis-Nexis.

1 Simpluris used the Class Member's name and previous address to locate a current address. Through the
2 advanced address searches, Simpluris was able to locate twenty-one (21) updated addresses and Simpluris
3 promptly mailed a Class Notice to those updated addresses. Ultimately, there are eight (8) Class Notices
4 that remain undeliverable.

5 10. The Escalator Clause of the Settlement Agreement indicates if during the period of July
6 29, 2017 through the date of the Preliminary Approval (October 16, 2024) the actual number of
7 Workweeks exceeds 50,000 by more than twenty percent (20%) (i.e., the Workweeks for the period
8 referenced are actually more than 60,000), Defendant shall have the option to either: (a) permit the Gross
9 Settlement Amount be increased on a proportional basis to the extent the threshold is exceeded (e.g., if the
10 threshold referenced herein is exceeded by 5%, the Gross Settlement Amount will increase by 5%); or
11 (b) ending the Class Period as of the date the qualifying Workweeks reach 60,000 ("Settlement End
12 Date"). The total number of Workweeks during this period was fifty-nine thousand six hundred thirty
13 (59,630), which does not exceed the Escalator Clause. Therefore, the Escalator Clause is not triggered
14 and the Gross Settlement Amount remains \$1,450,000,000.

15 **REQUESTS FOR EXCLUSION, OBJECTIONS AND DISPUTES**

16 11. The deadline for Class Members to submit a Request for Exclusion from the Class
17 Settlement, Object to the Class Settlement, or Workweeks Dispute is January 20, 2025.

18 12 As of this date, Simpluris has not received any Requests for Exclusion to the Class
19 Settlement from Class Members.

20 13. As of this date, Simpluris has not received any Objections to the Class Settlement from
21 Class Members.

22 14. As of this date, Simpluris has received one (1) Workweeks Dispute from Class Member
23 Justina Garcia. Simpluris sent the dispute to Defense Counsel for review. On March 7, 2025, Defense
24 Counsel confirmed the workweeks initially provided for Justina Garcia were correct, and therefore, the
25 dispute is denied.

26 **CLASS MEMBER AWARDS**

27 15. As of this date, there are eight hundred forty seven (847) Settlement Class Members who
28 will be paid their portion of the Net Settlement Amount. Of the (847) Settlement Class Members, six

1 hundred seventeen (617) are also Aggrieved Employees will also be paid out of the Employee PAGA
2 Fund.

3 16. The Net Settlement Amount of \$856,929.95 available to pay Settlement Class Members
4 was determined by subtracting the Attorneys' Fees (\$507,500.00), Litigation Costs (\$24,605.05),
5 Incentive Award (\$10,000.00), LWDA Payment (\$28,125.00), Employee PAGA Amount (\$9,375.00)
6 and the Administration Costs (\$13,465.00) from the Gross Settlement Amount of \$1,450,000.00.

7 17. The ***average estimated Individual Settlement Payment*** is \$1,011.72, the ***highest***
8 ***estimated Individual Settlement Payment*** is \$4,742.36, and the ***lowest estimated Individual Settlement***
9 ***Payment*** is \$14.37.

10 18. As of this date, there are six hundred seventeen (617) Aggrieved Employees who will be
11 paid their portion of the Employee PAGA Amount of \$9,375.00.

12 19. The ***average estimated Individual PAGA Payment*** is \$15.19, the ***highest estimated***
13 ***Individual PAGA Payment*** is \$51.28, and the ***lowest estimated Individual PAGA Payment*** is \$0.31.

14 **ADMINISTRATION COSTS**

15 20. Simpluris' total costs for services in connection with the administration of this Settlement,
16 including fees incurred and anticipated future costs for completion of the administration, are \$13,465.00.
17 Simpluris' work in connection with this matter will continue with the calculation of the settlement checks,
18 issuance and mailing of those settlement checks, etc., and to do the necessary tax reporting on such
19 payments.

20 I declare under penalty of perjury under the laws of the State of California that the foregoing is
21 true and correct. Executed this 10th day of March 2025, in Irvine, California.

22
23 

24 LINDSAY ROMO
25
26
27
28

EXHIBIT A

NOTICE OF CLASS ACTION SETTLEMENT

Elias Rios v. Mountain View Child Care, Inc.
Superior Court of California for the County of San Bernardino, Case No. CIVSB2121987

«IMb|ullBarcodeEncoded»

«FirstName» «LastName»

«Address1» «Address2»

«City», «State» «Zip»-«ZipDPC3»

SIMID «SIMID»
«CITY» «STATE»

PLEASE READ THIS CLASS NOTICE CAREFULLY.

You have received this Class Notice because Defendant's records indicate that you may be eligible to take part in the class action settlement reached in the above-referenced case.

You do not need to take any action to receive a settlement payment and, unless you request to be excluded from the settlement, your legal rights may be affected.

This Class Notice is designed to advise you of your rights and options, and how you can request to be excluded from the settlement, object to the settlement, and/or dispute the number of Workweeks that you are credited with, if you so choose.

YOU ARE NOTIFIED THAT: A class action settlement has been reached between Plaintiff Elias Rios ("Plaintiff") and Defendant Mountain View Child Care, Inc. ("Defendant") (Plaintiff and Defendant are collectively referred to as the "Parties") in the cases entitled *Elias Rios v. Mountain View Child Care, Inc.*, Superior Court of California for the County of San Bernardino, Case No. CIVSB2121987, which may affect your legal rights. A similar matter entitled *Elias Rios v. Mountain View Child Care, Inc., et al.*, Superior Court of California for the County of San Bernardino, Case No. CIVSB2127153, alleges claims that are also impacted by this settlement (collectively referred to as the "Litigation") On October 16, 2024, the Court granted preliminary approval of the settlement and scheduled a hearing on April 2, 2025, at 8:30 a.m. ("Final Approval Hearing") to determine whether or not the Court should grant final approval of the settlement.

I. IMPORTANT DEFINITIONS

"Class" means all current and former hourly-paid or non-exempt employees who worked for Defendant within the State of California at any time during the Class Period (collectively referred to as the "Class").

"Class Member" means a member of the Class.

"Class Period" means the time period from July 29, 2017 through July 20, 2023.

"Class Settlement" means the settlement and release of Released Class Claims (described in Section III.D below).

"Aggrieved Employees" means all current and former hourly-paid or non-exempt employees who worked for Defendant within the State of California at any time during the PAGA Period.

"PAGA Settlement" means the settlement and release of Released PAGA Claims (described in Section III.D below).

"PAGA Period" means the time period from July 17, 2020 through July 20, 2023.

II. BACKGROUND OF THE ACTION

On July 15, 2021, Plaintiff provided written notice to the Labor and Workforce Development Agency ("LWDA") and Defendant of the specific provisions of the California Labor Code that he contends were violated ("LWDA Letter"). On

July 29, 2021, Plaintiff filed a Class Action Complaint for Damages in the San Bernardino County Superior Court, Case No. CIVSB2121987 against Defendant Mountain View Child Care, Inc. On September 20, 2021, Plaintiff also filed a Complaint Enforcement Under the Private Attorneys General Act, California Labor Code § 2698, *Et Seq.* against Defendants Mountain View Child Care, Inc., *et al.* In both actions, Plaintiff alleges that Defendants failed to properly pay minimum and overtime wages, provide compliant meal and rest breaks and associated premiums, timely pay wages during employment and upon termination of employment and associated waiting-time penalties, provide compliant wage statements, keep requisite payroll records, reimburse business expenses, and thereby violated the California Business & Professions Code section 17200, *et seq.*, and conduct that gives rise to penalties under California Labor Code section 2698, *et seq.* (“PAGA”) Plaintiff seeks, among other things, recovery of unpaid wages and meal and rest period premiums, unreimbursed business expenses, restitution, penalties, interest, and attorneys’ fees and costs.

Defendant denies all of the allegations and denies any and all wrongdoing in the Litigation.

After investigation and analysis of the claims, the Parties engaged in good faith, arms-length negotiations, and as a result, the Parties reached a settlement. The Parties have since entered into the Joint Stipulation of Class Action and PAGA Settlement (“Settlement” or “Settlement Agreement”) that releases claims in the Litigation.

On October 16, 2024, the Court entered an order preliminarily approving the Settlement. The Court has appointed Simpluris, Inc. as the administrator of the Settlement (“Settlement Administrator”), Plaintiff Elias Rios as representative of the Class (“Class Representative”), and the following counsel as counsel for the Class (“Class Counsel”):

Arby Aiwazian, Esq.
Joanna Ghosh, Esq.
Helene Mayer, Esq.
Lawyers for Justice, PC
410 West Arden Avenue, Suite 203
Glendale, California 91203
Telephone: (818) 265-1020 / Fax: (818) 265-1021

If you are a Class Member, you need not take any action to receive an Individual Settlement Payment, but you have the opportunity to request exclusion from the Class Settlement (in which case you will not receive an Individual Settlement Payment), object to the Class Settlement, and/or dispute the Workweeks credited to you, if you so choose, as explained more fully in Sections III and IV below. If you are an Aggrieved Employees, you do not need to take any action to receive an Individual PAGA Payment.

The Settlement represents a compromise and settlement of highly disputed claims. Nothing in the Settlement is intended or will be construed as an admission by Defendant that the claims in the Litigation have merit or that Defendant have any liability to Plaintiff, Class Members, or Aggrieved Employees. Plaintiff and Defendant, and their respective counsel, have concluded and agree that, in light of the risks and uncertainties to each side of continued litigation, the Settlement is fair, reasonable, and adequate, and is in the best interests of the Class Members and Aggrieved Employees. The Court has made no ruling on the merits of the claims asserted in the Litigation and has determined only that certification of the Class for settlement purposes is appropriate under California law.

III. SUMMARY OF THE PROPOSED SETTLEMENT

A. Settlement Formula

The total gross settlement amount is One Million Four Hundred Fifty Thousand Dollars (\$1,450,000.00) (the “Gross Settlement Amount”). The portion of the Gross Settlement Amount that is available for payment to Class Members is referred to as the “Net Settlement Amount.” The Net Settlement Amount will be the Gross Settlement Amount, less the following payments which are subject to approval by the Court: (1) attorneys’ fees in an amount not to exceed 35% of the Gross Settlement Amount (i.e., \$507,500) (“Attorneys’ Fees”) and reimbursement of litigation costs and expenses, in an amount not to exceed Thirty-Five Thousand Dollars (\$35,000.00) (“Litigation Costs”) to Class Counsel; (2) Incentive Award in an amount not to exceed Ten Thousand Dollars (\$10,000.00) to Plaintiff for his services in the Litigation; (3) Administration Costs in an amount not to exceed Twenty-Seven Thousand Dollars (\$27,000.00) to the Settlement Administrator; and (4) the amount of Thirty-Seven Thousand Five Hundred Dollars (\$37,500.00) allocated toward civil penalties under the Private Attorneys General Act (“PAGA Penalties”). The PAGA Penalties will be distributed 75% to the LWDA (“LWDA Payment”) and the remaining 25% will be distributed to Aggrieved Employees (“Employee PAGA Amount”).

Class Members are entitled to receive payment under the Class Settlement of their *pro rata* share of the Net Settlement Amount (“Individual Settlement Payment”) based upon the number of weeks that a Class Member worked for Defendant as an hourly-paid or non-exempt employee in California during the Class Period (based on the number of Workweeks in the Class List that Defendant provided to the Settlement Administrator) and includes any week in which a Class Member worked 5 shifts. (“Workweeks”). The Settlement Administrator has divided the Net Settlement Amount by the total number of Workweeks of all Class Members (“Class Workweek Point Value”) and multiplied each Class Member’s individual Workweeks by the Class Workweek Point Value to arrive at his or her Individual Settlement Payment that he or she may be eligible to receive under the Class Settlement (which is listed in Section III.C below). Class Members who do not submit a timely and valid Request for Exclusion (“Settlement Class Members”) will be issued their payment of their final Individual Settlement Payment.

Each Individual Settlement Payment will be allocated as twenty percent (20%) as wages, which will be reported on an IRS Form W-2; and the forty percent (40%) penalties and forty percent (40%) interest, which will be reported on an IRS Form 1099. Each Individual Settlement Payment shall be subject to reduction for the employee’s share of payroll taxes due on the wages portion of Individual Settlement Payment. The employer’s share of payroll taxes and contributions in connection with the wages portion of the Individual Settlement Payments (“Employer Taxes”) will be paid by Defendant separately and in addition to the Gross Settlement Amount.

Aggrieved Employees are eligible to receive payment under the PAGA Settlement of their *pro rata* share of the Employee PAGA Amount (“Individual PAGA Payment”), based on the number of Workweeks of each Aggrieved Employee during the PAGA Period (“PAGA Workweeks”). The Settlement Administrator has divided the Employee PAGA Amount by the total number of PAGA Workweeks of all Aggrieved Employees (“PAGA Workweek Point Value”) and multiplied each Aggrieved Employee’s individual PAGA Workweeks by the PAGA Workweek Point Value to arrive at his or her Individual PAGA Payment that he or she may be eligible to receive under the PAGA Settlement (which is listed in Section III.C below). Aggrieved Employees will not be excluded from the PAGA Settlement.

Each Individual PAGA Payment will be allocated as one hundred percent (100%) penalties, which will be reported on an IRS Form 1099 (if applicable).

If the Court grants final approval of the Settlement, Individual Settlement Payments will be mailed to Settlement Class Members and Individual PAGA Payments will be mailed to Aggrieved Employees at the address that is on file with the Settlement Administrator. **If the address to which this Class Notice was mailed is not correct, or if you move after you receive this Class Notice, you must provide your correct mailing address to the Settlement Administrator as soon as possible to ensure your receipt of payment that you may be entitled to under the Settlement.**

B. Your Workweeks Based on Defendant’s Records

According to Defendant’s records:

From July 29, 2017 through July 20, 2023 (i.e., Class Period), you are credited as having worked «MERGED_ClassWW» Workweeks.

From July 17, 2020 through July 20, 2023 (i.e., PAGA Period), you are credited as having worked «MERGED_PAGAWW» PAGA Workweeks.

If you wish to dispute the Workweeks credited to you, you must submit a written dispute (“Workweeks Dispute”) that must: (a) contain the case name and number of the Litigation (*Elias Rios v. Mountain View Child Care, Inc.*, CIVSB2121987); (b) contain your full name, address, telephone number, signature, and last four digits of your Social Security number; (c) contain a statement setting forth the number of Workweeks during the Class Period and/or PAGA Period that you contend is correct and attaches any relevant documentation in support thereof; and (d) be submitted to the Settlement Administrator by mail at the specified address listed in Section IV.B below, postmarked **no later than January 20, 2025**.

C. Your Estimated Individual Settlement Payment and Individual PAGA Payment

As explained above, your estimated Individual Settlement Payment and/or Individual PAGA Payment is based on the number of Workweeks and/or PAGA Workweeks credited to you.

Under the terms of the Settlement, your Individual Settlement Payment is estimated to be \$«MERGED Class EstSettAmnt CALC». The Individual Settlement Payment is subject to reduction for the employee's share of taxes and withholdings with respect to the wages portion of the Individual Settlement Payment.

Under the terms of the Settlement, your Individual PAGA Payment is estimated to be \$«MERGED PAGA EstSettAmnt CALC».

The settlement approval process may take multiple months. Your Individual Settlement Payment and/or Individual PAGA Payment (if applicable) reflected in this Class Notice is only an estimate. Your actual Individual Settlement Payment and/or Individual PAGA Payment (if applicable) may be higher or lower. Payments will be distributed only after the Court grants final approval of the Settlement, and after the Settlement goes into effect.

D. Released Claims

Upon the Effective Date and full funding of the Gross Settlement Amount, Plaintiff and all Settlement Class Members waive, release, and discharge Released Parties of any and all Released Class Claims.

Upon the Effective Date and full funding of the Gross Settlement Amount, Plaintiff, the State of California, and Aggrieved Employees, waive, release and discharge Released Parties of any and all Released PAGA Claims.

“Released Class Claims” means any and all causes of action and factual or legal theories that were alleged in the Operative Complaint, or reasonably could have been alleged based on the facts and legal theories contained in the Operative Complaint, arising during the Class Period, including the but not limited to claims under California Labor Code §§ 201-204, 218.5, 226, 226.7, 510, 512, 551, 552, 558, 558.1, 1174(d), 1021.5, 1174.5, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 2800, 2802, 2699, 2699.3, 2699.5, reporting time wages, violations of California’s unfair competition law (California Business & Professions Code §§17200 et seq.), and IWC Wage Orders 4-2001 and 5-2001.

“Released PAGA Claims” with respect to the Aggrieved Employees and the State of California, means all claims for civil penalties under PAGA that were alleged in the Litigation, or reasonably could have been alleged based on the facts and legal theories of the Litigation and/or LWDA Notice, arising during the PAGA Period, for civil penalties pursuant to the PAGA for Defendant’s alleged violations of California Labor Code §§ 201-204, 218.5, 226, 226.7, 510, 512, 551, 552, 558, 558.1, 1174(d), 1021.5, 1174.5, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 2800, 2802, 2699, 2699.3, 2699.5, reporting time wages, violations of California’s unfair competition law (California Business & Professions Code §§17200 et seq.), and IWC Wage Orders 4-2001 and 5-2001.

“Released Parties” means Defendant, and their present and former parent companies, subsidiaries, divisions, affiliates, predecessors, successors and assigns, owners, shareholders, officers, employees, agents, attorneys, insurers, directors, legal counsel, and any individual or entity that could be liable for any of the Released Class Claims and Released PAGA Claims.

E. Attorneys’ Fees and Litigation Costs to Class Counsel

Class Counsel will seek attorneys’ fees in an amount of up to thirty five percent (35%) of the Gross Settlement Amount (i.e., an amount of up to \$507,500.00) (“Attorneys’ Fees”) and reimbursement of litigation costs and expenses in an amount of up to Thirty-Five Thousand Dollars (\$35,000.00) (“Litigation Costs”), subject to approval by the Court. The Attorneys’ Fees and Litigation Costs granted by the Court will be paid from the Gross Settlement Amount. Class Counsel has been prosecuting the Action on behalf of Plaintiff and Class Members on a contingency fee basis (that is, without being paid any money to date) and has been paying all litigation costs and expenses.

F. Incentive Award to Plaintiff

Plaintiff will seek the amount of Ten Thousand Dollars (\$10,000.00) (“Incentive Award”), in recognition of his services in connection with the Litigation. The Incentive Award will be paid from the Gross Settlement Amount, subject to approval by the Court, and if awarded, will be paid to Plaintiff in addition to his Individual Settlement Payment and Individual PAGA Payment (if applicable) that he is entitled to under the Settlement.

G. Administration Costs to Settlement Administrator

Payment to the Settlement Administrator is estimated not to exceed Twenty-Seven Thousand Dollars (\$27,000.00) (“Administration Costs”) for the costs of the notice and settlement administration process, including and not limited to, the expense of notifying the Class Members of the Settlement, processing Requests for Exclusion, objections, and Workweeks Disputes, calculating Individual Settlement Payments and Individual PAGA Payments, and distributing payments and tax forms under the Settlement, and shall be paid from the Gross Settlement Amount, subject to approval by the Court.

IV. WHAT ARE YOUR RIGHTS AND OPTIONS AS A CLASS MEMBER?

A. Participate in the Settlement

If you want to participate in the Settlement and receive money from the Settlement, you do not have to do anything. You will automatically be included in the Class Settlement and issued your Individual Settlement Payment unless you decide to exclude yourself from the Class Settlement.

Unless you elect to exclude yourself from the Class Settlement, you will be bound by the terms of the Class Settlement and any judgment that may be entered by the Court based thereon, and you will be deemed to have released the Released Class Claims described in Section III.D above.

If you are an Aggrieved Employee, you will automatically be included in the PAGA Settlement and issued your Individual PAGA Payment. This means you will be bound by the terms of the PAGA Settlement and any judgment that may be entered by the Court based thereon, and you will release the Released PAGA Claims described in Section III.D above.

Class Members and Aggrieved Employees will not be separately responsible for the payment of attorney’s fees or litigation costs and expenses, unless they retain their own counsel, in which event they will be responsible for your own attorney’s fees and expenses.

B. Request Exclusion from the Class Settlement

If you do not wish to participate in the Class Settlement, you must seek exclusion from the Class Settlement by submitting a written request (“Request for Exclusion”), which must: (1) contain the case name and number of the Litigation (*Elias Rios v. Mountain View Child Care, Inc.*, CIVSB2121987); (2) contain the your full name, address, telephone number, and last four digits of your Social Security number; (3) be signed by you or your authorized representative; (4) contain a clear statement that the you request to be excluded from the Class Settlement; and (5) be sent to the Settlement Administrator, postmarked by **no later than January 20, 2025**, at the following address:

Rios v. Mountain View Child Care, Inc.
P.O. Box 26170
Santa Ana, CA 92799

If the Court grants final approval of the Settlement, any Class Member who does submit a timely and valid Request for Exclusion will not be entitled to receive an Individual Settlement Payment, will not be bound by the Class Settlement (and the release of Released Class Claims described in Section III.D above), and will not have any right to object to, appeal, or comment on the Class Settlement. Class Members who do not submit a Request for Exclusion will be deemed Settlement Class Members and will be bound by all terms of the Settlement, including those pertaining to the release of claims described in Section III.D above, as well as any judgment that may be entered by the Court based thereon. All Aggrieved Employees will be bound to the PAGA Settlement (and the release of Released PAGA Claims described in Section III.D above) and will still be issued an Individual PAGA Payment, regardless of whether they submit a Request for Exclusion.

C. Object to the Class Settlement

You can object to the terms of the Class Settlement as long as you have not submitted a Request for Exclusion, by submitting a written objection to the Settlement Administrator or presenting your objection at the Final Approval Hearing.

An objection must: (1) contain the case name and number of the Litigation (*Elias Rios v. Mountain View Child Care, Inc.*, CIVSB2121987); (2) contain your full name, address, telephone number, signature, and last four digits of your Social Security number; (3) clearly state the grounds for the objection; (4) state whether you intend to appear at the Final Approval Hearing; and (5) be mailed to the Settlement Administrator, at the address listed in Section IV.B above, postmarked **no later than January 20, 2025**.

V. FINAL APPROVAL HEARING

The Court will hold a Final Approval Hearing in Department S26 of the San Bernardino County Superior Court, located at San Bernardino Justice Center, 247 West Third Street, San Bernardino, California 92415, on **April 2, 2025**, at **8:30 a.m.**, to determine whether the Settlement should be finally approved as fair, reasonable, and adequate. The Court also will be asked to approve and award Attorneys' Fees and Litigation Costs to Class Counsel, Incentive Award to Plaintiff, and Administration Costs to the Settlement Administrator.

The hearing may be continued without further notice to the Class Members. It is not necessary for you to appear at the Final Approval Hearing, although you may appear if you wish to.

VI. ADDITIONAL INFORMATION

The above is a summary of the basic terms of the Settlement. For the precise terms and conditions of the Settlement Agreement, you should review the detailed Settlement Agreement and other papers which are on file with the Court.

You may view the Settlement Agreement and documents filed in the Action for a fee by visiting the civil clerk's office, located at 247 West Third Street, San Bernardino, California 92415, during business hours, or by online by visiting the following website: <https://www-sb-court.org/divisions/civil-general-information/court-case-information-and-document-sales>, clicking "Accept (Civil/Appeals)", clicking "Click here to access the Portal," clicking "Smart Search," and typing in the Court Case Number "CIVSB2121987."

PLEASE DO NOT TELEPHONE THE COURT OR THE OFFICE OF THE CLERK FOR INFORMATION REGARDING THIS SETTLEMENT.

IF YOU HAVE ANY QUESTIONS, YOU MAY CALL THE SETTLEMENT ADMINISTRATOR AT THE FOLLOWING TOLL-FREE NUMBER: (833) 285-3432, OR YOU MAY ALSO CONTACT CLASS COUNSEL.

NOTIFICACIÓN DE ACUERDO DE ACCIÓN DE CLASE

Elias Rios v. Mountain View Child Care, Inc.

Corte Superior de California para el Condado de San Bernardino, Caso No. CIVSB2121987

LEA ATENTAMENTE ESTA NOTIFICACIÓN DE CLASE.

Ha recibido esta Notificación de Clase porque los registros del Demandado indican que puede ser elegible para participar en el acuerdo de acción de clase al que se llegó en el caso mencionado anteriormente.

No necesita tomar ninguna acción para recibir un pago del acuerdo y, a menos que solicite ser excluido del acuerdo, sus derechos legales pueden verse afectados.

Esta Notificación de Clase está diseñada para informarle sobre sus opciones y derechos y cómo puede solicitar su exclusión del acuerdo, oponerse al acuerdo o disputar la cantidad de Semanas de Trabajo que se le acreditó, si así lo desea.

SE LE NOTIFICA QUE: Se ha llegado a un acuerdo de acción de clase entre el Demandante Elias Rios (“Demandante”) y el Demandado Mountain View Child Care, Inc. (“Demandado”) (el Demandante y el Demandado se denominan conjuntamente las “Partes”) en los casos titulados *Elias Rios v. Mountain View Child Care, Inc.*, Corte Superior de California del Condado de San Bernardino, Caso No CIVSB2121987, que puede afectar sus derechos legales. Un caso similar titulado *Elias Rios v. Mountain View Child Care, Inc., et al.*, Corte Superior de California para el Condado de San Bernardino, Caso No. CIVSB2127153, alega reclamos que también se ven afectados por este Acuerdo (en conjunto, el “Litigio”). El 16 de octubre del 2024, la Corte otorgó la homologación preliminar del Acuerdo y programó una audiencia para el 2 de abril del 2025, a las 8:30 a. m. (“Audiencia de Homologación Definitiva”) para determinar si la Corte debe otorgar o no la homologación definitiva del Acuerdo.

I. DEFINICIONES IMPORTANTES

“**Clase**” significa todos los empleados actuales y exempleados por hora o no exentos que trabajaron para el Demandado en el Estado de California en cualquier momento durante el Período de la Clase (en conjunto, la “Clase”).

“**Miembro de la Clase**” significa un miembro de la Clase.

“**Período de la Clase**” significa el período comprendido entre el 29 de julio del 2017 y el 20 de julio del 2023.

“**Acuerdo de Clase**” significa el acuerdo y exoneración de los Reclamos Exonerados de la Clase (descritos en la Sección III.D a continuación).

“**Empleados Agraviados**” significa todos los empleados actuales y exempleados por hora o no exentos que trabajaron para el Demandado dentro del Estado de California en cualquier momento durante el Período de la PAGA.

“**Acuerdo en virtud de la PAGA**” significa el acuerdo y la exoneración de los Reclamos Exonerados en virtud de la PAGA (descritos en la Sección III.D a continuación).

“**Período de la PAGA**” significa el período comprendido entre el 17 de julio del 2020 y el 20 de julio del 2023.

II. ANTECEDENTES DE LA ACCIÓN

El 15 de julio del 2021, el Demandante proporcionó una notificación escrita a la Agencia de Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral (“LWDA”) y al Demandado sobre las disposiciones específicas del Código Laboral de California que sostiene que fueron violadas (“Carta de la LWDA”). El 29 de julio del 2021, el Demandante presentó una Demanda de Acción de Clase por Daños en la Corte Superior del Condado de San Bernardino, Caso No. CIVSB2121987 contra el Demandado Mountain View Child Care, Inc. El 20 de septiembre del 2021, el Demandante también presentó una Aplicación de Demanda conforme a la Ley de Procuraduría General Privada, Código Laboral de California § 2698, *et seq.* contra los Demandados Mountain View Child Care, Inc., *et al.* En ambas acciones, el Demandante alega que los Demandados no pagaron adecuadamente los salarios mínimos y horas extra, no brindaron períodos de comida y descanso conformes y primas asociadas, no pagaron salarios a tiempo durante el empleo y al momento de la desvinculación del empleo y las sanciones

por mora intencional en el pago de los montos debidos después de la desvinculación, no proporcionaron talones de cheque conformes, no mantuvieron registros de nómina de pago requeridos, no reembolsaron gastos comerciales y, por lo tanto, violaron el artículo 17200, et seq. del Código de Negocios y Profesiones de California y conducta que da lugar a sanciones conforme al artículo 2698, et seq del Código Laboral de California. (“PAGA”). El Demandante busca, entre otras cosas, el cobro de salarios impagos y primas por períodos de comida y descanso, gastos comerciales no reembolsados, restitución, sanciones, intereses y honorarios y costos de abogados.

El Demandado niega todas las acusaciones y todo acto ilícito en el Litigio.

Después de una investigación y análisis de los reclamos, las Partes participaron en negociaciones de buena fe y en igualdad de condiciones y, como resultado, las Partes llegaron a un acuerdo. Desde entonces, las Partes han celebrado la Estipulación Conjunta del Acuerdo de Acción de Clase y en virtud de la PAGA (“Acuerdo”) que exonera los reclamos en el Litigio.

El 16 de octubre del 2024, la Corte dictó una orden que homologa de manera preliminar el Acuerdo. La Corte ha designado a Simpluris, Inc. como administrador del Acuerdo (“Administrador del Acuerdo”), al Demandante Elias Rios como representante de la Clase (“Representante de la Clase”) y a los siguientes abogados como abogados de la Clase (“Abogados de la Clase”):

Arby Aiwarzian, Esq.
Joanna Ghosh, Esq.
Helene Mayer, Esq.
Lawyers for Justice, PC
410 West Arden Avenue, Suite 203
Glendale, California 91203
Teléfono: (818) 265-1020 / Fax: (818) 265-1021

Si usted es un Miembro de la Clase, no hace falta que realice ninguna acción para recibir un Pago Individual del Acuerdo, pero tiene la oportunidad de solicitar su exclusión del Acuerdo (en cuyo caso no recibirá un Pago Individual del Acuerdo), oponerse al Acuerdo de Clase y/o disputar las Semanas de Trabajo que le fueron acreditadas, si así lo desea, como se explica en mayor detalle en las Secciones III y IV más adelante. Si usted es un Empleado Agraviado, no necesita tomar ninguna acción para recibir un Pago Individual en virtud de la PAGA.

El Acuerdo representa un compromiso y un acuerdo de reclamos altamente disputados. Nada de lo contenido en el Acuerdo tiene la intención ni será interpretado como una admisión por parte del Demandado de que los reclamos en el Litigio son fundados o de que el Demandado tiene responsabilidad alguna frente al Demandante, los Miembros de la Clase o los Empleados Agraviados. El Demandante y el Demandado, y sus respectivos abogados, han concluido y acuerdan que, a la luz de los riesgos e incertidumbres para cada parte de continuar con el litigio, el Acuerdo es justo, razonable y adecuado, y es en los mejores intereses de los Miembros de la Clase y los Empleados Agraviados. La Corte no se ha pronunciado sobre el fondo de los reclamos afirmados en el Litigio y solo ha determinado que la certificación de la Clase a los fines del acuerdo es apropiada conforme a la ley de California.

III. RESUMEN DEL ACUERDO PROPUESTO

A. Fórmula del Acuerdo

El importe bruto total del acuerdo es de un millón cuatrocientos cincuenta mil dólares (\$1,450,000.00) (el “Importe Bruto del Acuerdo”). La parte del Importe Bruto del Acuerdo que está disponible para el pago a los Miembros de la Clase se refiere como “Importe Neto del Acuerdo”. El Importe Neto del Acuerdo será el Importe Bruto del Acuerdo, menos los siguientes pagos que están sujetos a la aprobación de la Corte: (1) honorarios de abogados por un monto que no exceda el 35% del Importe Bruto del Acuerdo (es decir, \$507,500) (“Honorarios de Abogados”) y reembolso de costos y gastos de litigación, por un monto que no exceda los treinta y cinco mil dólares (\$35,000.00) (“Costos de Litigación”) a los Abogados de la Clase; (2) Aumento en el Pago por un monto que no exceda los diez mil dólares (\$10,000.00) al Demandante por sus servicios en el Litigio; (3) Costos de Administración en un monto que no exceda los veintisiete mil dólares (\$27,000.00) al Administrador del Acuerdo; y (4) el monto de treinta y siete mil quinientos dólares (\$37,500.00) asignado a sanciones civiles conforme a la Ley de Procuraduría General Privada (“Sanciones en virtud de la PAGA”). Las Sanciones en virtud de la PAGA se distribuirán 75% a la LWDA (“Pago a la LWDA”) y el 25% restante se distribuirá a los Empleados Agraviados (“Importe en virtud de la PAGA del Empleado”).

Los Miembros de la Clase tienen derecho a recibir un pago en virtud del Acuerdo de Clase de su parte *prorrataada* del Importe Neto del Acuerdo (“Pago Individual del Acuerdo”) en función de la cantidad de semanas que un Miembro de la Clase trabajó para el Demandado como empleado no exento o por hora en California durante el Período de la Clase (según la cantidad de semanas de trabajo en la Lista de la Clase que el Demandado brindó al Administrador del Acuerdo) e incluye cualquier semana en la que un Miembro de la Clase trabajó 5 turnos. (“Semanas de Trabajo”). El Administrador del Acuerdo ha dividido el Importe Neto del Acuerdo por la cantidad total de Semanas de Trabajo de todos los Miembros de la Clase (“Valor en Puntos de la Semana de Trabajo de la Clase”) y multiplicó las Semanas de Trabajo Individuales de cada Miembro de la Clase por el Valor en Puntos de la Semana de Trabajo de la Clase para llegar a su Pago Individual del Acuerdo que podría ser elegible para recibir en virtud del Acuerdo de Clase (que se indica en la Sección III.C a continuación). Los Miembros de la Clase que no presenten una Solicitud de Exclusión válida y oportuna (“Miembros de la Clase del Acuerdo”) recibirán su pago de su Pago Individual del Acuerdo final.

Cada Pago Individual del Acuerdo se asignará como veinte por ciento (20%) salarios, que se informarán en un Formulario W-2 del IRS; y cuarenta por ciento (40%) sanciones y el cuarenta por ciento (40%) restante intereses, que se informarán en un Formulario 1099 del IRS. Cada Pago Individual del Acuerdo estará sujeto a una reducción por la parte del empleado de los impuestos sobre la nómina de pago adeudados sobre la parte salarial del Pago Individual del Acuerdo. La parte del empleador de los impuestos y contribuciones de la nómina de pago en relación con la parte salarial de los Pagos Individuales del Acuerdo (“Impuestos del Empleador”) será pagada por el Demandado por separado y además del Importe Bruto del Acuerdo.

Los Empleados Agraviados son elegibles para recibir un pago conforme al Acuerdo en virtud de la PAGA de su parte proporcional del Importe en virtud de la PAGA del Empleado (“Pago Individual en virtud de la PAGA”), según la cantidad de Semanas de Trabajo de cada Empleado Agraviado durante el Período de la PAGA (“Semanas de Trabajo”). El Administrador del Acuerdo ha dividido el Importe en virtud de la PAGA del Empleado por la cantidad total de Semanas de Trabajo en virtud de la PAGA de todos los Empleados Agraviados (“Valor en Puntos de la Semana de Trabajo en virtud de la PAGA”) y multiplicado las Semanas de Trabajo Individuales de cada Empleado Agraviado por el Valor en Puntos de la PAGA para llegar a su Pago Individual en virtud de la PAGA que puede ser elegible para recibir en virtud del Acuerdo en virtud de la PAGA (que se indica en la Sección III.C a continuación). Los Empleados Agraviados no serán excluidos del Acuerdo en virtud de la PAGA.

Cada Pago Individual en virtud de la PAGA se asignará cien por ciento (100%) como sanciones, que se informarán en un Formulario 1099 del IRS (si corresponde).

Si la Corte concede la homologación definitiva del Acuerdo, los Pagos Individuales del Acuerdo se enviarán por correo a los Miembros de la Clase del Acuerdo y los Pagos Individuales en virtud de la PAGA se enviarán a los Empleados Agraviados a la dirección que se encuentra en los registros del Administrador del Acuerdo. **Si la dirección a la que se envía esta Notificación de Clase no es correcta, o si se muda después de recibir esta Notificación de Clase, debe proporcionar su dirección de correspondencia correcta al Administrador del Acuerdo lo antes posible, para garantizar que usted reciba el pago al que pueda tener derecho conforme a este Acuerdo.**

B. Sus Semanas de Trabajo según los registros del Demandado

De acuerdo con los registros del Demandado:

Entre el 29 de julio del 2017 y el 20 de julio del 2023 (es decir, el Período de la Clase), se le acredita haber trabajado «MERGED_ClassWW» Semanas de Trabajo.

Entre el 17 de julio del 2020 y el 20 de julio del 2023 (es decir, el Período de la PAGA), se le acredita haber trabajado «MERGED_PAGAWW» Semanas de Trabajo de la PAGA.

Si desea disputar las Semanas de Trabajo que se le acreditaron, debe presentar una disputa escrita (“Disputa de las Semanas de Trabajo”) que debe: (a) contener el nombre y número de caso del Litigio (*Elias Rios v. Mountain View Child Care, Inc.*, CIVSB2121987); (b) contener su nombre completo, dirección, número de teléfono, firma y los últimos cuatro dígitos de su número de Seguro Social; (c) contener una declaración que establezca la cantidad de semanas de trabajo durante el Período de la Clase y/o el Período de la PAGA que usted sostiene que es correcto y adjuntar toda documentación relevante de respaldo; y (d) ser enviada al Administrador del Acuerdo por correo a la dirección especificada que se indica en la Sección

C. Su Pago Individual del Acuerdo y su Pago Individual en virtud de la PAGA estimados

Como se explicó anteriormente, su Pago Individual del Acuerdo y su Pago Individual en virtud de la PAGA estimados se basa en la cantidad de Semanas de Trabajo y/o Semanas de Trabajo de la PAGA que le fue acreditada.

Conforme a los términos del Acuerdo, se estima que su Pago Individual del Acuerdo es de \$«MERGED_Class_EstSettAmnt_CALC». El Pago Individual del Acuerdo está sujeto a una reducción por la parte de impuestos y retenciones correspondientes al empleado con respecto a la parte salarial del Pago Individual del Acuerdo.

De acuerdo con los términos del Acuerdo, se estima que su Pago Individual en virtud de la PAGA es de \$«MERGED_PAGA_EstSettAmnt_CALC».

El proceso de homologación del acuerdo puede tomar varios meses. Su Pago Individual del Acuerdo y/o su Pago Individual en virtud de la PAGA (si corresponde) que se indica en la presente Notificación de Clase es solo una estimación. Su Pago Individual del Acuerdo y/o su Pago Individual en virtud de la PAGA (si corresponde) reales pueden ser superiores o inferiores a ese importe. Los pagos se distribuirán únicamente si la Corte otorga la homologación definitiva del Acuerdo y después de que el Acuerdo entre en vigencia.

D. Exoneración de Reclamos

En la Fecha de Entrada en Vigencia y la financiación completa del Importe Bruto del Acuerdo, el Demandante y todos los Miembros de la Clase del Acuerdo renuncian, exoneran y liberan a las Partes Exoneradas de todos los Reclamos Exonerados de la Clase.

En la Fecha de Entrada en Vigencia y tras la financiación completa del Importe Bruto del Acuerdo, el Demandante, el Estado de California y los Empleados Agraviados, renuncian, exoneran y liberan a las Partes Exoneradas de todos los Reclamos Exonerados en virtud de la PAGA.

“Reclamos Exonerados de la Clase” significa todas las causas de acción y teorías de hecho o de derecho que se alegaron en la Demanda Vigente, o que razonablemente podrían haberse alegado sobre la base de los hechos y teorías legales contenidas en la Demanda Vigente, que surjan durante el Período de la Clase, incluidos, entre otros, los reclamos en virtud de los artículos 201-204, 218.5, 226, 226.7, 510, 512, 551, 552, 558, 558.1, 1174(d), 1021.5, 1174.5, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 2800, 2802, 2699, 2699.3, 2699.5 del Código Laboral de California, salarios por presentarse a trabajar, violaciones de la ley de competencia desleal de California (artículos 17200 et seq. del Código de Negocios y Profesiones de California) y Órdenes Salariales 4-2001 y 5-2001 de la IWC.

“Reclamos Exonerados en virtud de la PAGA” con respecto a los Empleados Agraviados y el Estado de California, significa todos los reclamos por sanciones civiles en virtud de la PAGA que se alegaron en el Litigio, o que razonablemente podrían haberse alegado sobre la base de los hechos y teorías legales del Litigio y/o la Notificación de la LWDA, que surjan durante el Período de la PAGA, por sanciones civiles conforme a la PAGA por las supuestas violaciones del Demandado de los , artículos 201-204, 218.5, 226, 226.7, 510, 512, 551, 552, 558, 558.1, 1174(d), 1021.5, 1174.5, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 2800, 2802, 2699, 2699.3, 2699.5 del Código Laboral de California, salarios por presentarse a trabajar, violaciones de la ley de competencia desleal de California (artículos 17200 et seq. del Código de Negocios y Profesiones de California) y Órdenes Salariales 4-2001 y 5-2001 de la IWC.

“Partes Exoneradas” significa el Demandado y sus compañías matrices, subsidiarias, divisiones, afiliadas, predecesores, sucesores y cesionarios, propietarios, accionistas, funcionarios, empleados, agentes, abogados, aseguradoras, directores, asesores legales, y cualquier persona o entidad, del pasado y del presente, que pueda ser responsable de cualquiera de los Reclamos Exonerados de la Clase y los Reclamos Exonerados en virtud de la PAGA.

E. Honorarios de Abogados y gastos para los Abogados de la Clase

Los Abogados de la Clase solicitarán honorarios de abogados por un monto de hasta el treinta y cinco por ciento (35%) del Importe Bruto del Acuerdo (es decir, un monto de hasta \$507,500.00) (“Honorarios de Abogados”) y el reembolso de costos

y gastos de litigación por un monto de hasta treinta y cinco mil dólares (\$35,000.00) (“Costos de Litigación”), sujeto a la aprobación de la Corte. Los Honorarios de Abogados y Costos de Litigación otorgados por la Corte se pagarán del Importe Bruto del Acuerdo. Los Abogados de la Clase han estado llevando adelante la Acción en nombre del Demandante y los Miembros de la Clase sobre la base de honorarios de contingencia (es decir, sin recibir dinero alguno hasta la fecha) y han estado pagando todos los costos y gastos de litigio.

F. Aumento en el Pago al Demandante

El Demandante solicitará el monto de diez mil dólares (\$10,000.00) (“Aumento en el Pago”), en reconocimiento por sus servicios en relación con el Litigio. El Aumento en el Pago se pagará del Importe Bruto del Acuerdo, sujeto a la aprobación de la Corte, y si se adjudica, se pagará al Demandante además de su Pago Individual del Acuerdo y el Pago Individual en virtud de la PAGA (si corresponde) a los que tiene derecho en virtud del Acuerdo.

G. Costos de Administración del acuerdo al Administrador del Acuerdo

Se estima que el pago al Administrador del Acuerdo no excederá los veintisiete mil dólares (\$27,000.00) (“Costos de Administración”) por los costos del proceso de notificación y administración del acuerdo, lo que incluye, entre otros, el gasto de notificar a los Miembros de la Clase del Acuerdo, tramitar solicitudes de exclusión, oposiciones y disputas de semanas de trabajo, calcular los Pagos Individuales del Acuerdo y los Pagos Individuales en virtud de la PAGA, y distribuir los pagos y formularios impositivos en virtud del Acuerdo, y se pagará del Importe Bruto del Acuerdo, sujeto a la aprobación de la Corte.

IV. ¿CUÁLES SON SUS DERECHOS Y OPCIONES COMO MIEMBRO DE LA CLASE?

A. Participar en el Acuerdo

Si desea participar en el Acuerdo y recibir dinero del Acuerdo, no tiene que hacer nada. Usted será incluido automáticamente en el Acuerdo de Clase y recibirá su Pago Individual del Acuerdo a menos que decida excluirse del Acuerdo de Clase.

A menos que elija excluirse del Acuerdo de Clase, quedará obligado por los términos del Acuerdo de Clase y cualquier sentencia que pueda dictar la Corte sobre la base del mismo y se considerará que ha exonerado los Reclamos Exonerados de la Clase descritos en la Sección III.D anterior.

Si usted es un Empleado Agraviado, automáticamente será incluido en el Acuerdo en virtud de la PAGA y se emitirá su Pago Individual en virtud de la PAGA. Esto significa que quedará obligado a los términos del Acuerdo en virtud de la PAGA y a la sentencia que pueda dictar la Corte con base en el mismo, y se considerará que usted ha exonerado los Reclamos Exonerados en virtud de la PAGA descritos en la Sección III.D más arriba.

Los Miembros de la Clase y los Empleados Agraviados no serán responsables por separado del pago de los honorarios de abogados o los costos y gastos de litigio, a menos que contraten a su propio abogado, en cuyo caso serán responsables de los honorarios y gastos de su propio abogado.

B. Solicitud de Exclusión del Acuerdo de Clase

Si no desea participar en el Acuerdo de Clase, debe solicitar su exclusión del Acuerdo de Clase enviando una solicitud por escrito (“Solicitud de Exclusión”) que debe: (1) contener el nombre y número de caso del Litigio (*Elias Rios v. Mountain View Child Care, Inc.*, CIVSB2121987); (2) contener su nombre completo, dirección, número de teléfono y los últimos cuatro dígitos de su número de Seguro Social; (3) estar firmada por usted o su representante autorizado; (4) contener una declaración clara de que solicita ser excluido del Acuerdo de Clase; y (5) enviarse al Administrador del Acuerdo, con sello postal del 20 de enero del 2025 o una fecha anterior, a la siguiente dirección:

Rios v. Mountain View Child Care, Inc.
P.O. Box 26170
Santa Ana, CA 92799

Si la Corte concede la homologación definitiva del Acuerdo, cualquier Miembro de la Clase que presente una Solicitud de Exclusión oportuna y válida no tendrá derecho a recibir un Pago Individual del Acuerdo, no estará obligado por el Acuerdo

de Clase (y la exoneración de los Reclamos Exonerados de la Clase descritos en la Sección III.D arriba), y no tendrá ningún derecho a oponerse, apelar o comentar sobre el Acuerdo de Clase. Se considerará que los Miembros de la Clase que no presenten una Solicitud de Exclusión son Miembros de la Clase del Acuerdo, y quedarán obligados por todos los términos del Acuerdo, lo que incluye aquellos relacionados con la exoneración de los reclamos establecidos en la Sección III.D anterior, como así también toda sentencia que pueda dictar la Corte con base en ellos. Todos los Empleados Agraviados estarán obligados al Acuerdo en virtud de la PAGA (y la exoneración de los Reclamos Exonerados en virtud de la PAGA descritos en la Sección III.D arriba) y aún se emitirá un Pago Individual en virtud de la PAGA, sin importar si presentan una Solicitud de Exclusión.

C. Oponerse al Acuerdo de Clase

Puede oponerse a los términos del Acuerdo de Clase siempre y cuando no haya presentado una Solicitud de Exclusión, presentando una oposición por escrito al Administrador del Acuerdo o presentando su oposición en la Audiencia de Homologación Definitiva.

Una oposición debe: (1) contener el nombre y número de caso del Litigio (*Elias Rios v. Mountain View Child Care, Inc.*, CIVSB2121987); (2) contener su nombre completo, dirección, número de teléfono, firma y los últimos cuatro dígitos de su número de Seguro Social; (3) indicar claramente los fundamentos de la oposición; (4) indicar si tiene la intención de comparecer en la Audiencia de Homologación Definitiva; y (5) enviarse por correo al Administrador del Acuerdo, a la dirección indicada en la Sección IV. B anterior, con sello postal del **20 de enero del 2025**.

V. AUDIENCIA DE HOMOLOGACIÓN DEFINITIVA

La Corte celebrará una Audiencia de Homologación Definitiva en el Departamento S26 de la Corte Superior del Condado de San Bernardino, ubicado en San Bernardino Justice Center, 247 West Third Street, San Bernardino, California 92415, el **2 de abril del 2025, a las 8:30 a.m.**, para determinar si el Acuerdo debe homologarse definitivamente como justo, razonable y adecuado. También se le pedirá a la Corte que apruebe y adjudique Honorarios de Abogados y Costos de Litigación a los Abogados de la Clase, el Aumento en el Pago al Demandante y los Costos de Administración al Administrador del Acuerdo.

La audiencia podrá continuar sin notificación adicional a los Miembros de la Clase. No es necesario que comparezca a la Audiencia de Homologación Definitiva, aunque puede hacerlo si así lo desea.

VI. INFORMACIÓN ADICIONAL

Lo anterior es un resumen de los términos básicos del Acuerdo. Para conocer los términos y las condiciones específicos del Acuerdo, puede consultar el Acuerdo detallado y demás documentos que se encuentran en los archivos de la Corte.

Puede ver el Acuerdo y los documentos presentados en la Acción por una tarifa visitando la secretaría civil, ubicada en 247 West Third Street, San Bernardino, California 92415, durante el horario comercial, o en línea visitando el siguiente sitio web: <https://www-sb-court.org/divisions/civil-general-information/court-case-information-and-document-sales>, haciendo clic en "Accept (Civil/Appeals)" [Aceptar (Civil/Apelaciones)], haciendo clic en "Click here to Access the Portal" [Haga clic aquí para acceder al Portal], haciendo clic en "Smart Search" [Búsqueda inteligente] y escribiendo el número de caso de la Corte "CIVSB2121987".

NO LLAME POR TELÉFONO A LA CORTE NI A LA SECRETARÍA PARA OBTENER INFORMACIÓN SOBRE ESTE ACUERDO.

SI TIENE ALGUNA PREGUNTA, PUEDE LLAMAR AL ADMINISTRADOR DEL ACUERDO AL SIGUIENTE NÚMERO GRATUITO: (833) 285-3432, O TAMBIÉN PUEDE CONTACTAR A LOS ABOGADOS DE LA CLASE.