

Kane Moon (SBN 249834)
kmoon@moonlawgroup.com
H. Scott Leviant (SBN 200834)
hsleviant@moonlawgroup.com
Mariam Ghazaryan (SBN 341119)
mghazaryan@moonlawgroup.com

MOON LAW GROUP, PC
725 S. Figueroa St., Suite 3100
Los Angeles, California 90017
Telephone: (213) 232-3128
Facsimile: (213) 232-3125

Attorneys for Plaintiffs Michele Lewana Evans and Melody Sprouse

SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA
COUNTY OF LOS ANGELES

MICHELE LEWANA EVANS and MELODY
SPOUSE, individually, and on behalf of all
others similarly situated,

Plaintiff,

vs.

DOWNTOWN WOMEN'S CENTER, a
California corporation; and DOES 1 through 10,
inclusive,

Defendants

Case No.: 22STCV06578

[Assigned to Hon. Laura A. Seigle, Dept. 17]

CLASS ACTION

**DECLARATION OF MADELY NAVA OF
APEX CLASS ACTION, LLC, IN SUPPORT
OF MOTION FOR FINAL APPROVAL OF
CLASS ACTION SETTLEMENT**

Date: January 15, 2025
Time: 9:00 a.m.
Courtroom: Dept. 17
Judge: Hon. Laura A. Seigle

Complaint Filed: February 23, 2022
Trial: None Yet Set

1 I, Madely Nava, declare as follows:

2 1. I am a resident of the United States of America and am over the age of 18. I am a Case Manager
3 for Apex Class Action, LLC, (hereinafter referred to as “Apex”), the professional settlement services
4 provider who has been retained by the Parties’ Counsel and subsequently appointed by the Court to
5 serve as the Settlement Administrator for the above captioned *Evans et. al., v. Downtown Women’s*
6 *Center* matter. On behalf of both Apex and myself, I possess the authority to issue this declaration. I am
7 personally acquainted with the information contained herein and in the event of being summoned to
8 provide testimony, I am fully capable and willing to provide competent testimony regarding these facts.

9 2. Apex Class Action’s team has been directly involved with class action administration for a
10 combined 15 years and has successfully managed numerous class action cases during that time. Our team
11 comprises experienced professionals with extensive knowledge of class action settlement administration.
12 In addition, Apex Class Action has the necessary technology and infrastructure to efficiently manage large-
13 scale class action cases. We utilize state-of-the-art software and systems to ensure that all aspects of the
14 administration process are executed accurately and efficiently.

15 3. Apex was engaged by the Parties’ Counsel and subsequently approved and appointed by the
16 Court to provide notification services and claims administration, pursuant to the terms of the Settlement,
17 in the above-referenced Action. The responsibilities undertaken thus far, as well as those to be fulfilled
18 following the granting of Final Approval of the Settlement, include: (a) printing and mailing the Court
19 Approved Notice Of Class Action Settlement and Hearing Date for Final Court Approval, in English and
20 Spanish (referred to as “Notice Packet”); (b) receiving and processing requests for exclusion; (c)
21 resolving disputes among Class Members regarding the number of Workweeks recorded by Defendant
22 during the Class Period, as stated on their individualized Class Notice; (d) calculating individual
23 settlement award amounts; (e) processing and mailing settlement award checks; (f) handling tax
24 withholdings as required by the Settlement and the law; (g) preparing, issuing and filing tax returns and
25 other applicable tax forms; (h) managing the distribution of any unclaimed funds pursuant to the terms
26 of the Settlement; and (i) undertaking additional tasks as mutually agreed upon by the Parties or as
27 ordered by the Court for Apex to perform.

1 4. On July 9, 2024, Counsel for the Plaintiff provided Apex with the Court-approved content for
2 the Notice Packet. Apex then generated a draft of the formatted Notice Packet, which received approval
3 from the Parties' Counsel before being mailed.

4 5. On August 5, 2024, Counsel for the Defendants provided Apex with the class data file,
5 comprising the names, social security numbers, last known mailing addresses, employment dates, and
6 the total number of relevant Workweeks worked by each Settlement Class Member. The data file was
7 successfully uploaded to our database, where it underwent a thorough review to identify any duplicates
8 or potential inconsistencies. The Class Data encompassed a total of 570 individuals, of which 160 are
9 Class Members and 564 are Aggrieved Employees.

10 6. In preparation for the mailing process, all 160 names and addresses listed in the Class Data
11 underwent verification and updating against the National Change of Address (NCOA) database
12 maintained by the United States Postal Service (USPS). The purpose of this step was to ensure the
13 accuracy and validity of the Class Members' mailing addresses before sending out the Notice Packet.
14 The NCOA database contains records of requested address changes submitted to the USPS. If an updated
15 address was found in the NCOA database, it was utilized for the mailing of the Notice Packet. However,
16 in cases where no updated address was found in the NCOA database, the original address provided by
17 Counsel for Defendants was used for the mailing of the Notice Packet.

18 7. On September 11, 2024, The Notice Packet was sent to the 160 Class Members listed in the Class
19 Data using U.S First Class Mail. A copy of the mailed Notice Packet is attached hereto as **Exhibit A**.

20 8. As of the date of this declaration, our office has received 20 returned Notice Packets as
21 undeliverable. Apex conducted a computerized skip trace on the 20 returned Notice Packets in order to
22 acquire updated addresses for the purpose of re-mailing the Notice Packet. This skip trace effort resulted
23 in obtaining 18 updated addresses, to which we promptly re-mailed the Notice Packets via U.S First
24 Class Mail.

25 9. As of the date of this declaration, there have been 18 Notice Packets re-mailed as a result of
26 Apex's skip-tracing efforts.

27 10. As of the date of this declaration, 2 Notice Packets have been deemed undeliverable.
28

1 11. As of the date of this declaration, Apex has received 1 Request for Exclusion from Lorilyn M.
2 Luong. The deadline for submitting a Request for Exclusion from the Settlement was November 12,
3 2024.

4 12. As of the date of this declaration, Apex has not received any objections to the Settlement. The
5 deadline for submitting a written objection to the Settlement was November 12, 2024.

6 13. As of the date of this declaration, Apex will report 159 Participating Class Members, constituting
7 99.38% of the total 160 Class Members.

8 14. The total number of Workweeks worked by Participating Class Members during the Class Period
9 is 21,223.86. The Net Settlement Amount available to Participating Class Members is estimated to be
10 \$51,533.33 and was calculated by subtracting the requested attorneys' fees (\$66,666.67), the amount
11 requested for litigation costs and expenses (\$37,500.00), the requested two Class Representative Service
12 Payments (\$15,000.00), the requested Administration Expenses Payment (\$9,300.00), and the PAGA
13 Penalties (\$20,000.00) from the Gross Settlement Amount (\$200,000.00).

14 15. The *highest* Individual Class Payment to a Participating Class Member is currently estimated to
15 be approximately \$769.01, the *average* Individual Class Payment is currently estimated to be
16 approximately \$324.11, and the *lowest* Individual Class Payment is currently estimated to be
17 approximately \$31.57. These amounts are subject to employee-side tax and withholdings.

18 16. Pursuant to the Agreement, 25% of the PAGA Penalties (\$5,000.00) will be allocated to
19 Aggrieved Employees regardless of whether they opt out of the class settlement. Aggrieved Employees
20 cannot opt out of the PAGA settlement. There are 564 Aggrieved Employees who worked a total of
21 13,000.21 weeks during the PAGA Period.

22 17. The *highest* Individual PAGA Payment to an Aggrieved Employee is approximately \$33.96, the
23 *average* Individual PAGA Payment is approximately \$8.87, and the *lowest* Individual PAGA Payment
24 is approximately \$0.03.

25 18. Apex's comprehensive fees and costs for administering this Settlement, covering both incurred
26 and anticipated expenses, amount to \$9,300.00. Apex will proceed with additional tasks related to this
27 matter, such as calculating settlement award payments, issuing and mailing settlement award checks,
28

1 handling necessary tax filings and reporting on these payments, and any other tasks mutually agreed
2 upon by the Parties or ordered by the Court for Apex to undertake.

3 I declare under penalty of perjury under the laws of the State of California and the United States
4 that the foregoing is true and correct, and that this Declaration was executed this 17th day of December
5 2024, in Irvine, California.

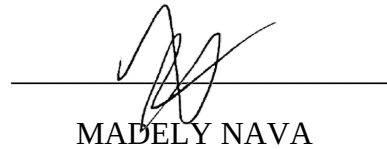
6
7
8 
9 MADELY NAVA

Exhibit A

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

Evans et. al., v. Downtown Women’s Center, Case No. 22STCV06578

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

You may be eligible to receive money from an employee class action lawsuit (“Action”) against defendant Downtown Women’s Center (“Defendant”) for alleged wage and hour violations. The Action was filed by former employees Michele Lewana Evans and Melody Sprouse (“Plaintiffs”), who seek payment of (1) back wages and other relief for a class of non-exempt employees (“Class Members” or “Class Member”) who worked for Defendant during the “Class Period” (February 23, 2018, to July 9, 2024; and, (2) penalties under the California Private Attorney General Act (“PAGA”) for all hourly employees who worked for Defendant during the “PAGA Period” (February 19, 2021 to July 9, 2024) (“Aggrieved Employees” or “Aggrieved Employee”).

The proposed settlement (the “Settlement”) has two main parts: (1) a “Class Settlement” under which Defendant has agreed to fund individual settlement payments to Class Members (“Individual Class Payments”), and (2) a “PAGA Settlement” under which Defendant has agreed to fund recovery for civil penalties under PAGA, including awards to individual Aggrieved Employees (“Individual PAGA Payments”) as well as the California Labor and Workforce Development Agency (“LWDA”). Based on Defendant’s records, your Individual Class Payment is estimated to be \$«Est_Class_PMT» (less withholding) and your Individual PAGA Payment is estimated to be \$«Est_PAGA_PMT». (If no amount is stated for your Individual PAGA Payment, then according to Defendant’s records, you are not eligible for such a payment under the Settlement because you didn’t work during the covered period commencing February 19, 2021.)

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

The court has preliminarily approved the proposed Settlement and approved this Notice. The court has not yet decided whether to grant final approval. Your legal rights are affected, depending on whether you take action or do nothing in response to this Notice. Read this Notice carefully. You will be deemed to have carefully read and understood it. At the final approval hearing, the court will decide whether to finally approve the Settlement and how much of the Settlement will be paid to Plaintiffs and Plaintiffs’ attorneys (“Class Counsel”). The court will also decide whether to enter a judgment that requires Defendant to make the agreed payments under the Settlement and requires Class Members and the LWDA to give up their rights to assert certain claims against Defendant. The final approval hearing is scheduled to be held on January 15, 2025, at 9:00 a.m. in Department 17 of the Los Angeles Superior Court, located at 312 N. Spring Street, Los Angeles, California 90012.

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

- (1) **Do Nothing.** You don’t have to do anything to participate in the proposed Settlement and be eligible for an Individual Class Payment as a Class Member and/or an Individual PAGA Payment as an Aggrieved Employee. As a Class Member, though, you will give up your right to assert Class Period wage claims against Defendant. You will have the right to object to any part of the proposed Settlement if you do not exclude yourself from the Class Settlement.
- (2) **Opt-Out of the Class Settlement.** You can exclude yourself from the Class Settlement (opt-out) by submitting a Request for Exclusion to the Administrator, or otherwise notifying the Administrator in writing. If you opt-out of the Settlement, you will not receive an Individual Class Payment. You will, however, preserve your right to personally pursue Class Period wage claims against Defendant, and, if you are an Aggrieved Employee, you will still receive an Individual PAGA Payment. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement.

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

SUMMARY OF YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT

You Don’t Have to Do Anything to Participate in the Settlement	If you do nothing, you will be a participant in the Settlement, eligible for an Individual Class Payment and an Individual PAGA Payment (if any). In exchange, you will give up your right to assert the wage claims against Defendant that are covered by this Settlement (“Released Claims”).
You Can Opt-out of the Class Settlement but not the PAGA Settlement	If you don’t want to fully participate in the proposed Settlement, you can opt-out of the Class Settlement by sending the Administrator a written Request for Exclusion. Once excluded, you will be a “Non-Participating Class Member” and no longer eligible for an Individual Class

The Opt-out Deadline is November 12, 2024	Payment. Non-Participating Class Members cannot object to any portion of the proposed Settlement. See Section 6 of this Notice. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement. Defendant must pay individual PAGA Settlement payments to all Aggrieved Employees, and your right to pursue Released PAGA Claims (defined below) will be extinguished.
Participating Class Members Can Object to the Class Settlement but not the PAGA Settlement Written Objections Must be Submitted by November 12, 2024	All Class Members who do not opt-out (“Participating Class Members”) can object to any aspect of the proposed Settlement except the PAGA Settlement. The court’s decision whether to finally approve the Settlement will include a determination of how much will be paid to Class Counsel and Plaintiffs who pursued the Action on behalf of the class. You are not personally responsible for any payments to Class Counsel or Plaintiff, but every dollar paid to Class Counsel and Plaintiffs reduces the overall amount paid to Participating Class Members. You can object to the amounts requested by Class Counsel or Plaintiffs if you think they are unreasonable. See Section 7 of this Notice.
You Can Participate in the January 15, 2025, Final Approval Hearing	The court’s Final Approval Hearing is scheduled to take place on January 15, 2025. You don’t have to attend but you do have the right to appear (or hire an attorney to appear on your behalf at your own cost), in person, by telephone or by using the court’s remote appearance options. Participating Class Members can verbally object to the Settlement at the final approval hearing. See Section 8 of this Notice.
You Can Challenge the Calculation of Your Workweeks/Pay Periods Written Challenges Must be Submitted by November 12, 2024	The amount of your Individual Class Payment and Individual PAGA Payment (if any) depend on how many workweeks you worked at least one day during the Class Period, and how many pay periods you worked at least one day during the PAGA Period, respectively. The number of Class Period workweeks and number of PAGA Period pay periods you worked according to Defendant’s records is stated on the first page of this Notice. If you disagree with either of these numbers, you must challenge it by November 12, 2024. See Section 4 of this Notice.

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiffs are former employees of Downtown Women’s Center. The Action accuses Defendant of violating California labor laws by failing to pay overtime wages, minimum and straight time wages, wages due upon termination and reimbursable expenses and failing to provide meal periods, rest breaks and accurate itemized wage statements. Based on the same claims, Plaintiffs have also asserted a claim for civil penalties under the California Private Attorneys General Act (Labor Code §§ 2698, et seq.) (“PAGA”). Plaintiffs are represented by attorneys in the Action: Moon Law Group, APC (“Class Counsel.”)

Defendant strongly denies violating any laws or failing to pay any wages and contends it complied with all applicable laws.

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

So far, the court has made no determination whether Defendant or Plaintiffs are correct on the merits. In the meantime, Plaintiffs and Defendant (the “Parties”) negotiated to end the case by agreement (settle the case) rather than continuing the expensive and time-consuming process of litigation. The negotiations were successful. By signing a lengthy written settlement agreement (“Agreement”) and agreeing to jointly ask the court to enter a judgment ending the Action and enforcing the Agreement, Plaintiffs and Defendant have negotiated a proposed Settlement that is subject to the court’s final approval. Both sides agree the proposed Settlement is a compromise of disputed claims. By agreeing to settle, Defendant does not admit any violations or concede the merit of any claims.

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

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

1. Defendant will pay \$200,000 as the Gross Settlement Amount (“Gross Settlement”). Defendant has agreed to deposit the Gross Settlement into an account controlled by the Administrator of the Settlement. The Administrator will use the Gross Settlement to pay the Individual Class Payments, Individual PAGA Payments, Class Representative Service Payments, Class Counsels’ attorney’s fees and expenses, the Administrator’s expenses, and a payment to the California Labor and Workforce Development Agency (“LWDA”). Assuming the court grants final approval, Defendant will fund the Gross Settlement 30 days

after the judgment entered by the court becomes final. The judgment will be final the day after the deadline for filing a notice of appeal from the Judgment (usually 60 days after entry of Judgment), or a later date if Participating Class Members object to the proposed Settlement or the judgment is appealed.

2. Court approved deductions from Gross Settlement: At the final approval hearing, Plaintiffs and/or Class Counsel will ask the court to approve the following deductions from the Gross Settlement, the amounts of which will be decided by the court at the final approval hearing:

- A. Up to \$66,666.67 (33 and 1/3% of the Gross Settlement) to Class Counsel for attorneys' fees and up to \$37,500 for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.
- B. Up to \$7,500.00 for each class representative service award (for a total of \$15,000) for filing the Action, working with Class Counsel and representing the Class. A class representative award will be the only monies Plaintiffs will receive other than Plaintiffs' Individual Class Payment, and any Individual PAGA Payment.
- C. Up to an estimated \$9,300.00 to the Administrator for services administering the Settlement.
- D. \$20,000.00 for PAGA penalties, allocated 75% to the LWDA PAGA Payment and 25% in Individual PAGA Payments to the Aggrieved Employees based on their PAGA Period pay periods.

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

3. Net Settlement distributed to Class Members: After making the above deductions in amounts approved by the court, the Administrator will distribute the rest of the Gross Settlement (the "Net Settlement") by making Individual Class Payments to Participating Class Members based on their Class Period workweeks and Individual PAGA Payments to Aggrieved Employees base on their PAGA Period pay periods.

4. Taxes owed on payments: Plaintiffs and Defendant are asking the Court to approve an allocation of 20% of each Individual Class Payment to taxable wages ("Wage Portion") and 80% to interest and penalties ("Non-Wage Portion"). The Wage Portion is subject to withholdings and will be reported on IRS W-2 Forms. Defendant will separately pay employer payroll taxes it owes on the Wage Portion. The Individual PAGA Payments are counted as penalties rather than wages for tax purposes. The Administrator will report the Individual PAGA Payments and the Non-Wage Portions of the Individual Class Payments on IRS 1099 Forms.

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

5. Need to promptly cash payment check: The front of every check issued for Individual Class Payments and Individual PAGA Payments will show the date when the check expires (the void date). If you don't cash it by the void date, your check will be automatically cancelled, and the monies will be redirected to California Controller's Unclaimed Property Fund in your name.

6. Requests for exclusion from the Class Settlement ("Opt-Outs"). You will be treated as a Settlement Class Member, participating fully in the Class Settlement, unless you notify the Administrator in writing, not later than November 12, 2024, that you wish to Opt-Out. The easiest way to notify the Administrator is to send in a Request for Exclusion by the November 12, 2024, response deadline. The Request for Exclusion should be signed. Excluded Class Members (i.e., Non-Participating Class Members) will not receive Individual Class Payments but will preserve their rights to personally pursue wage and hour claims against Defendant.

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

7. The proposed settlement will be void if the court denies final approval. It is possible the court will decline to grant final approval of the Settlement or decline to enter a judgment. It is also possible the court will enter a judgment that is reversed on appeal. Plaintiffs and Defendant have agreed that, in either case, the Settlement will be void; Defendant will not pay any money and Class Members will not release any claims against Defendant.

8. Administrator: The court has appointed a neutral company, Apex Class Action (the "Administrator"), to send this Notice, calculate and make payments, and process Class Members' requests for exclusion. The Administrator will also decide Class

Member challenges over workweeks and/or pay periods, mail and re-mail settlement checks and tax forms, and perform other tasks necessary to administer the Settlement. The Administrator's contact information is contained in Section 9 below.

9. Participating Class Members' release: After the judgment is final and Defendant has fully funded the Gross Settlement and separately paid all employer payroll taxes, Participating Class Members will be legally barred from asserting any of the claims released under the Settlement. This means that unless you opted out by validly excluding yourself from the Class Settlement, you cannot sue, continue to sue, or be part of another lawsuit against Defendant or related entities for wages based on the Class Period facts. All Aggrieved Employees will also at that time be legally barred from asserting any claim for PAGA penalties based on PAGA Period facts, as alleged in the Action and resolved by this Settlement.

The "Released Parties" are Defendant, and each of its former and present directors, officers, shareholders, attorneys, agents, insurers, predecessors, successors, subsidiaries, affiliates, and each of their former and present owners, directors, officers, employees, managers, partners, members, principals, agents, insurers, co-insurers, re-insurers, investors, shareholders, employee benefit plans, employee benefit plan trustees, fiduciaries, and administrators, and personal or legal representatives. The Participating Class Members will be bound by the following release:

All Participating Class Members, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, release Released Parties from the Released Class Claims.

The "Released Class Claims" are:

[A]ll claims, known or unknown, that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on facts stated in the Second Amended Complaint ("SAC") for any type of relief against DWC that occurred during the Class Period, including claims for: (i) meal and rest break violations or premium payments in lieu thereof; (ii) failure to pay earned wages for all hours worked, including minimum wages or overtime wages; (iii) failure to pay wages timely during employment and upon termination; (iv) failure to reimburse employees for required expenses; (v) failure to furnish accurate wage statements; (vi) failure to indemnify necessary business expenses (vii) unfair business practices relating to or arising out of any of the foregoing; and (viii) to the extent not covered above, any and all claims reasonably arising out of the SAC. Except as expressly set forth in this Agreement, Participating Class Members do not release any other claims, including claims for vested benefits, wrongful termination, violation of the Fair Employment and Housing Act, unemployment insurance, disability, social security, workers' compensation, and/or claims based on facts occurring outside the Class Period.

10. The PAGA release. After the court's judgment is final, and Defendant has paid the Gross Settlement (and separately paid the employer-side payroll taxes), Plaintiffs and the LWDA will release the PAGA claim for violations identified in the operative complaint in the Action or Plaintiff's PAGA Notice to the LWDA.

The PAGA Release is as follows:

All Aggrieved Employees and the LDWA are deemed to release, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, assigns and the State of California, the Released Parties from all PAGA Claims.

The "PAGA Claims" are:

[A]ll claims for PAGA penalties, known or unknown, that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the facts stated in the SAC and the PAGA Notice that occurred during the PAGA Period. The Released PAGA Claims do not include claims for vested benefits, wrongful termination, discrimination, unemployment insurance, disability, social security, worker's compensation, and/or claims outside of the PAGA Period.

4. HOW WILL THE ADMINISTRATOR CALCULATE MY PAYMENT?

1. Individual Class Payments. The Administrator will calculate Individual Class Payments by (a) dividing the Net Settlement Amount by the total number of workweeks worked by all Participating Class Members, and (b) multiplying the result by the number of workweeks worked by each individual Participating Class Member.

2. Individual PAGA Payments. The Administrator will calculate Individual PAGA Payments by (a) dividing \$5,000.00 by the total number of PAGA Period pay periods worked by all Aggrieved Employees and (b) multiplying the result by the number of PAGA Period pay periods worked by each individual Aggrieved Employee.

3. Workweek/pay period challenges. The number of Class Period workweeks you worked during the Class Period and the number of PAGA pay periods you worked during the PAGA Period, as recorded in Defendant's records, are stated in the first page of this Notice. You have until November 12, 2024, to challenge the number of workweeks and/or pay periods credited to you. You can submit your challenge by signing and sending a letter to the Administrator via mail, email or fax. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

You need to support your challenge by sending copies of pay stubs or other records. The Administrator will accept Defendant's calculation of workweeks and/or pay periods based on Defendant's records as accurate unless you send copies of records containing contrary information. You should send copies rather than originals because the documents will not be returned to you. The Administrator will resolve workweek and/or pay period challenges based on your submission and on input from Class Counsel (who will advocate on behalf of Class Members) and Defendant's Counsel.

5. HOW WILL I GET PAID?

1. Participating Class Members. The Administrator will send, by U.S. mail, a single check to every Participating Class Member (i.e., every Class Member who doesn't opt-out), including all Class Members who qualify as Aggrieved Employees. The single check will combine the Individual Class Payment and the Individual PAGA Payment, if any.

2. Non-Participating Class Members. The Administrator will send, by U.S. mail, a single Individual PAGA Payment check to every Aggrieved Employee who opts out of the Class Settlement (i.e., every Non-Participating Class Member who is eligible as an Aggrieved Employee).

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

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

Send in a Request for Exclusion to the Administrator. A Request for Exclusion is a letter from a Class Member or his/her representative that reasonably communicates the Class Member's election to be excluded from the Class portion of the Settlement and includes the Class Member's name, address and email address or telephone number. The Administrator will exclude you based on any writing communicating your request to be excluded. Be sure to identify the Action in a way that is clear (include the case name and case number). Your request to be excluded must be faxed, emailed, or postmarked by November 12, 2024, or it will be invalid. Section 9 of the Notice has the Administrator's contact information.

If you wish to opt-out of the Class Settlement, DO NOT send in a written objection.

7. HOW DO I OBJECT TO THE SETTLEMENT?

Only Participating Class Members have the right to object to the Settlement. Before deciding whether to object, you may wish to see what Plaintiffs and Defendant are asking the court to approve. At least 16 court days before the January 15, 2025 final approval hearing, Class Counsel and/or Plaintiffs will file in court a motion for final approval that includes, among other things, the reasons why the proposed Settlement is fair, and a request for awards of fees, litigation expenses and a service award stating (i) the amount Class Counsel is requesting for attorneys' fees and litigation expenses; and (ii) the amount Plaintiffs are requesting as Class Representative Service Awards.

A Participating Class Member who disagrees with any aspect of the Settlement, the motion for final approval and for awards of fees, litigation expenses and service award may wish to object, for example, that the proposed Settlement is unfair, or that the amounts requested by Class Counsel or Plaintiffs are too high. The deadline for sending written objections to the Administrator is November 12, 2024. Be sure to tell the Administrator in your written objection what you object to, why you object, and any facts that support your objection. If you submit a written objection, make sure you identify the Action (by including the case name and case number) and print your name, address and email address or telephone number and sign the objection. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

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

If you wish to object in writing or in person, DO NOT send in a Request for Exclusion.

8. CAN I ATTEND THE FINAL APPROVAL HEARING?

You can, but don't have to, attend the final approval hearing on January 15, 2025, at 9:00 a.m. in Department 17 of the Los Angeles Superior Court, located at 312 N. Spring Street, Los Angeles, California 90012. At the hearing, the court will decide

whether to grant final approval of the Settlement and how much of the Gross Settlement will be paid to Class Counsel, Plaintiffs, and the Administrator. The court will invite comment from objectors, Class Counsel and defense counsel before making a decision. You can attend (or hire a lawyer to attend) either personally or telephonically.

It's possible the court will reschedule the final approval hearing. You should contact Class Counsel to verify the date and time of the final approval hearing if you are planning to attend the hearing or have your own lawyer attend.

9. HOW CAN I GET MORE INFORMATION?

The Agreement signed by the Parties and attached to the document entitled "DECLARATION OF H. SCOTT LEVIANT IN SUPPORT OF PLAINTIFF'S MOTION FOR PRELIMINARY APPROVAL OF CLASS AND REPRESENTATIVE ACTION SETTLEMENT," filed on February 23, 2022, in support of the motion for preliminary approval sets forth everything Defendant and Plaintiffs have promised to do under the proposed Settlement. The easiest way to obtain and read the Agreement or any other Settlement document is to go to the Administrator's website at <https://www.apexclassaction.com/dwc>.

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

Class Counsel:

Kane Moon
kmoon@moonlawgroup.com
H. Scott Leviant
hsleviant@moonlawgroup.com
Mariam Ghazaryan
mghazaryan@moonlawgroup.com
MOON LAW GROUP, PC
1055 W. Seventh St., Suite 1880
Los Angeles, California 90017
Telephone: (213) 232-3128

Defendant's Counsel

Katherine Forster
katherine.forster@mto.com
Erica Toooh
erica.tooch@mto.com
MUNGER, TOLLES & OLSON LLP
350 South Grand Avenue, Fiftieth Floor
Los Angeles, California 90071-3426
Telephone: (213) 683-9100

Settlement Administrator:

Name of Company: Apex Class Action
Email Address: claims@apexclassaction.com
Mailing Address: P.O. Box 54668, Irvine, CA 92619
Telephone: (800) 355- 0700
Fax Number: (949) 989-4428

10. WHAT IF I LOSE MY SETTLEMENT CHECK?

If you lose or misplace your settlement, check before cashing it, the Administrator will replace it as long as you request a replacement before the void date on the face of the original check.

11. WHAT IF I CHANGE MY ADDRESS?

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

“AVISO” APROBADO POR EL TRIBUNAL SOBRE EL ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA Y FECHA DE AUDIENCIA PARA LA APROBACIÓN FINAL DEL TRIBUNAL

Evans et. al., v. Downtown Women's Center, Caso No. 22STCV06578

El Tribunal Superior del Estado de California autorizó este Aviso. ¡Léalo atentamente!

No se trata de correo basura, spam, publicidad ni solicitud de un abogado. Usted no está siendo demandado.

Usted puede ser elegible para recibir dinero de una demanda colectiva de empleados (“Acción”) contra el demandado Downtown Women's Center (“Demandado”) por supuestas violaciones de salarios y horas. La Acción fue presentada por las ex empleadas Michele Lewana Evans y Melody Sprouse (“Demandantes”), quienes buscan el pago de (1) salarios atrasados y otra compensación para un grupo de empleados no exentos (“Miembros del Grupo” o “Miembro del Grupo”) que trabajaron para el Demandado durante el “Período del Grupo” (del 23 de febrero de 2018 al 9 de julio de 2024 ; y, (2) sanciones bajo la Ley del Fiscal General Privado de California (“PAGA”) para todos los empleados por horas que trabajaron para el Demandado durante el “Período PAGA” (del 19 de febrero de 2021 al 9 de julio de 2024) (“Empleados Agravados” o “Empleado Agravado”).

El acuerdo propuesto (el “Acuerdo”) tiene dos partes principales: (1) un “Acuerdo Colectivo” en virtud del cual el Demandado acordó financiar pagos de acuerdo individuales a los Miembros del Grupo (“Pagos Colectivos Individuales”), y (2) un “Acuerdo PAGA” en virtud del cual el Demandado acordó financiar la recuperación de sanciones civiles bajo PAGA, incluyendo pagos a Empleados Agravados individuales (“Pagos PAGA Individuales”) así como a la Agencia del Desarrollo del Trabajo y de la Fuerza Laboral de California (“LWDA”). Según los registros del Demandado, se estima que su Pago Colectivo Individual será de \$«Est_Class_PMT» (menos las retenciones) y que su Pago PAGA Individual será de \$«Est_PAGA_PMT». (Si no se indica ningún monto para su Pago PAGA Individual, entonces, según los registros del Demandado, usted no es elegible para dicho pago según el Acuerdo porque no trabajó durante el período cubierto que comenzó el 19 de febrero de 2021).

Las estimaciones anteriores se basan en los registros del Demandado que muestran que usted trabajó «Workweeks» semanas laborales durante el Período del Grupo y «Pay_Periods_» períodos de pago durante el Período PAGA. Si cree que trabajó más semanas laborales o períodos de pago durante cualquiera de esos períodos, puede presentar una impugnación antes de la fecha límite. Consulte **la Sección 4** de este Aviso.

El tribunal ha aprobado preliminarmente el Acuerdo propuesto y ha aprobado este Aviso. El tribunal aún no ha decidido si concederá la aprobación final. Sus derechos legales se ven afectados, dependiendo de si toma medidas o no hace nada en respuesta a este Aviso. Lea este Aviso con atención. Se considerará que lo ha leído y comprendido atentamente. En la audiencia de aprobación final, el tribunal decidirá si aprueba finalmente el Acuerdo y qué parte del Acuerdo se pagará a los Demandantes y a los abogados de los Demandantes (“Abogados del Grupo”). El tribunal también decidirá si dictará una sentencia que requiera que el Demandado realice los pagos acordados en virtud del Acuerdo y requiera que los Miembros del Grupo y la LWDA renuncien a sus derechos de presentar ciertas reclamaciones contra el Demandado. La audiencia de aprobación final está programada para el 15 de enero de 2025 a las 9:00 a. m. en el Departamento 17 del Tribunal Superior de Los Ángeles, ubicado en 312 N. Spring Street, Los Ángeles, California 90012.

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

(2) **No hacer nada.** Usted no tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo propuesto y ser elegible para un Pago Colectivo Individual como un Miembro del Grupo y/o Pago PAGA Individual como Empleado Agravado. Sin embargo, como Miembro del Grupo, renunciará a su derecho a presentar reclamos salariales del Período del Grupo contra el Demandado. Tendrá derecho a objetar cualquier parte del Acuerdo propuesto si no se excluye del Acuerdo Colectivo.

(2) **Excluirse voluntariamente del Acuerdo Colectivo.** Usted puede excluirse del Acuerdo Colectivo (Exclusión voluntaria) enviando una Solicitud de exclusión al Administrador o notificándoselo por escrito. Si usted opta por no participar en el Acuerdo, no recibirá un Pago Colectivo Individual. Sin embargo, conservará su derecho a presentar personalmente reclamos salariales durante el Período del Grupo contra el Demandado y, si es un Empleado Agravado, seguirá recibiendo un Pago PAGA Individual. Usted no puede optar por no participar en la porción PAGA del Acuerdo propuesto.

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

RESUMEN DE SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO

Usted no tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo	Si usted no hace nada, participará en el Acuerdo y será elegible para recibir un Pago Colectivo Individual y un Pago PAGA Individual (si corresponde). A cambio, renunciará a su derecho a
--	--

	hacer valer los reclamos salariales contra el Demandado que están cubiertos por este Acuerdo (“Reclamaciones Liberadas”).
Puede optar por no participar en el Acuerdo Colectivo, pero no en el Acuerdo PAGA La fecha límite para optar por no participar es el 12 de noviembre de 2024	Si usted no desea participar plenamente en el Acuerdo propuesto, puede optar por no participar en el Acuerdo Colectivo enviando una Solicitud de Exclusión por escrito al Administrador. Una vez excluido, será un “Miembro No Participante del Grupo” y ya no será elegible para un Pago Colectivo Individual. Los Miembros No Participantes del Grupo no pueden objetar ninguna parte del Acuerdo propuesto. Consulte la Sección 6 de este Aviso. Usted no puede optar por no participar en la porción PAGA del Acuerdo propuesto. El Demandado debe realizar pagos individuales del Acuerdo PAGA a todos los Empleados Agraviados, y su derecho a presentar reclamos PAGA liberados (definidos a continuación) se extinguirá.
Los Miembros Participantes del Grupo pueden objetar el Acuerdo Colectivo, pero no el Acuerdo PAGA Las objeciones por escrito deben presentarse a más tardar el 12 de noviembre de 2024	Todos los Miembros del Grupo que no opten por no participar (“Miembros Participantes del Grupo”) pueden objetar cualquier aspecto del Acuerdo propuesto, excepto el Acuerdo PAGA. La decisión del Tribunal sobre si aprobar o no el Acuerdo incluirá una determinación de cuánto se pagará a los Abogados del Grupo y a los Demandantes que iniciaron la Acción en nombre del Grupo. Usted no es personalmente responsable de ningún pago a los Abogados del Grupo o al Demandante, pero cada dólar pagado a los Abogados del Grupo y a los Demandantes reduce el monto total pagado a los Miembros Participantes del Grupo. Usted puede objetar los montos solicitados por los Abogados del Grupo o los Demandantes si cree que no son razonables. Consulte la Sección 7 de este Aviso.
Usted puede participar en la Audiencia de Aprobación Final del 15 de enero de 2025	La Audiencia de Aprobación Final del tribunal está programada para el 15 de enero de 2025. Usted no tiene la obligación de asistir, pero tiene derecho a comparecer (o contratar a un abogado para que comparezca en su nombre a su propio costo), en persona, por teléfono o utilizando las opciones de comparecencia remota del Tribunal. Los Miembros Participantes del Grupo pueden objetar verbalmente el Acuerdo en la Audiencia de Aprobación Final. Consulte la Sección 8 de este Aviso.
Puede impugnar el cálculo de sus semanas laborales/períodos de pago Las impugnaciones por escrito deben enviarse a más tardar el 12 de noviembre de 2024	El monto de su Pago Colectivo Individual y el Pago PAGA Individual (si corresponde) dependen de cuántas semanas laborales trabajó al menos un día durante el Período del Grupo y cuántos períodos de pago trabajó al menos un día durante el Período PAGA, respectivamente. La cantidad de semanas laborales del Período del Grupo y la cantidad de períodos de pago del Período de PAGA que trabajó según los registros del Demandado se indican en la primera página de este Aviso. Si no está de acuerdo con alguno de estos números, debe impugnarlo antes del 12 de noviembre de 2024. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

1. ¿DE QUE SE TRATA LA ACCIÓN?

Los Demandantes son ex empleadas del Downtown Women's Center. La Acción acusa al Demandado de violar las leyes laborales de California al no pagar los salarios de horas extra, los salarios mínimos y regulares, los salarios adeudados al momento de la terminación de la relación de trabajo y los gastos reembolsables, y al no proporcionar períodos para comer, descansos y declaraciones de salario detalladas y precisas. Con base en las mismas afirmaciones, los demandantes también han presentado una demanda por sanciones civiles en virtud de la Ley del Fiscal General Privado de California (Código Laboral §§ 2698, et seq.) (“PAGA”). Los Demandantes están representados por abogados en la Acción: Moon Law Group, APC (“Abogados del Grupo”).

El Demandado niega rotundamente haber violado alguna ley o no haber pagado ningún salario y sostiene que cumplió con todas las leyes aplicables.

2. ¿QUÉ SIGNIFICA QUE LA ACCIÓN HA RESUELTO?

Hasta el momento, el Tribunal no ha determinado si el Demandado o los Demandantes tienen razón en cuanto a los méritos del caso. Mientras tanto, los Demandantes y el Demandado (las “Partes”) negociaron para poner fin al caso mediante un acuerdo (resolver el caso) en lugar de continuar con el costoso y lento proceso de litigio. Las negociaciones fueron exitosas. Al firmar un extenso acuerdo de conciliación por escrito (“Acuerdo”) y acordar solicitar conjuntamente al Tribunal que dicte una Sentencia que ponga fin a la Acción y haga cumplir el Acuerdo, los Demandantes y el Demandado han negociado un Acuerdo propuesto

que está sujeto a la Aprobación Final del Tribunal. Ambas Partes acuerdan que el Acuerdo propuesto es un compromiso de las reclamaciones en disputa. Al aceptar llegar a un acuerdo, el Demandado no admite ninguna violación ni reconoce el mérito de ninguna reclamación.

Los Demandantes y los Abogados del Grupo creen firmemente que el acuerdo es un buen trato para ustedes porque creen que: (1) el Demandado ha acordado pagar una cantidad justa, razonable y adecuada considerando la solidez de las reclamaciones y los riesgos e incertidumbres de un litigio continuo; y (2) el Acuerdo es lo mejor para los Miembros de la Demanda Colectiva y los Empleados Agraviados. El Tribunal aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto como justo, razonable y adecuado, autorizó este aviso y programó una Audiencia para determinar la Aprobación Final.

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

1. El Demandado pagará \$200,000.00 como Monto Bruto del Acuerdo (“Acuerdo Bruto”). El Demandado ha acordado depositar el Acuerdo Bruto en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. El Administrador utilizará el Acuerdo Bruto para pagar los Pagos Colectivos Individuales, los Pagos PAGA Individuales, los Pagos por Servicios a los Representantes del Grupo, los honorarios y gastos de los abogados de los Abogados del Grupo, los gastos del Administrador y un pago a la Agencia del Desarrollo del Trabajo y de la Fuerza Laboral de California (“LWDA”). Suponiendo que el Tribunal otorgue la Aprobación Final, el Demandado financiará el Acuerdo Bruto 30 días después de que la Sentencia dictada por el Tribunal se vuelva definitiva. La Sentencia será definitiva el día después de la fecha límite para presentar un aviso de apelación de la Sentencia (generalmente 60 días después de la entrada en vigor de la Sentencia), o en una fecha posterior si los Miembros Participantes del Grupo se oponen al Acuerdo propuesto o si la Sentencia es apelada.

2. Deducciones del Acuerdo Bruto aprobadas por el Tribunal: En la Audiencia de Aprobación Final, los Demandantes y/o los Abogados del Grupo solicitarán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones del Acuerdo Bruto, cuyos montos serán decididos por el tribunal en la audiencia de Aprobación Final:

A. Hasta \$66,666.67 (33 y 1/3% del Monto Bruto del Acuerdo) para los Abogados del Grupo por honorarios de abogados y hasta \$37,500.00 por sus gastos de litigio. Hasta la fecha, los Abogados del Grupo han trabajado y han incurrido en gastos en la Acción sin recibir pago alguno.

B. Hasta \$ 7,500.00 por cada Pago por Servicios a los Representantes del Grupo (por un total de \$15,000.00) por presentar la Demanda, trabajar con los Abogados del Grupo y representar al Grupo. El Pago por Servicios a los Representantes del Grupo será el único dinero que recibirán los Demandantes, además del Pago Colectivo Individual y cualquier Pago PAGA Individual.

C. Hasta un monto estimado de \$ 9,300.00 al Administrador por los servicios de Administración del Acuerdo.

D. \$ 20,000.00 por sanciones de PAGA, asignados en un 75% al Pago PAGA de LWDA y en un 25% en Pagos PAGA Individuales a los Empleados Agraviados en función de sus períodos de pago del Período PAGA.

Los Miembros del Grupo que participan tienen derecho a oponerse a cualquiera de estas deducciones. El Tribunal considerará todas las objeciones.

3. Acuerdo Neto Distribuido a los Miembros del Grupo: después de realizar las deducciones anteriores en los montos aprobados por el Tribunal, el Administrador distribuirá el resto del Acuerdo Bruto (el "Acuerdo Neto") realizando Pagos Colectivos Individuales a los Miembros Participantes del Grupo en función de sus semanas laborales del Período del Grupo y Pagos PAGA Individuales a los Empleados Agraviados en función de sus períodos de pago del Período PAGA.

4. Impuestos adeudados sobre los pagos: los Demandantes y el Demandado solicitan al Tribunal que apruebe una asignación del 20% de cada Pago Colectivo Individual a salarios sujetos a impuestos (“Porción salarial”) y del 80% a intereses y multas (“Porción no salarial”). La Porción salarial está sujeta a retenciones y se informará en los formularios W-2 del IRS. El Demandado pagará por separado los impuestos sobre la nómina del empleador que adeude sobre la porción salarial. Los Pagos PAGA Individuales se cuentan como multas en lugar de salarios a efectos fiscales. El Administrador informará los Pagos PAGA Individuales y las Porciones no salariales de los Pagos Colectivos Individuales en los formularios 1099 del IRS.

Aunque los Demandantes y el Demandado han acordado estas asignaciones, ninguna de las partes le está dando ningún consejo sobre si sus pagos están sujetos a impuestos o cuánto podría adeudar en impuestos. Usted es responsable de pagar todos los impuestos (incluidas las multas e intereses sobre los impuestos atrasados) sobre cualquier pago recibido del Acuerdo propuesto. Debe consultar a un asesor fiscal si tiene alguna pregunta sobre las consecuencias fiscales del Acuerdo propuesto.

5. Debe cobrar el cheque de pago de inmediato: el frente de cada cheque emitido para Pagos Colectivos Individuales y Pagos PAGA Individuales mostrará la fecha de vencimiento del cheque (Fecha de Vencimiento). Si no lo cobra antes de la Fecha

de Vencimiento, su cheque se cancelará automáticamente y el dinero se redirigirá al Fondo de propiedad no reclamada del Contralor de California a su nombre.

6. Solicitudes de exclusión del Acuerdo Colectivo (“Exclusión voluntaria”). Se le tratará como un Miembro del Acuerdo Colectivo, que participará plenamente en el Acuerdo Colectivo, a menos que notifique al Administrador por escrito, a más tardar el 12 de noviembre de 2024, que desea Excluirse. La forma más fácil de notificar al Administrador es enviar una Solicitud de Exclusión antes del 12 de noviembre de 2024, Fecha Límite de Respuesta. La Solicitud de Exclusión debe estar firmada. Los Miembros del Grupo excluidos (es decir, los Miembros No Participantes del Grupo) no recibirán Pagos Colectivos Individuales, pero conservarán sus derechos a presentar personalmente reclamos por salarios y horas contra el Demandado.

Usted no puede optar por no participar en la porción PAGA del Acuerdo. Los Miembros del Grupo que se excluyan del Acuerdo (Miembros No Participantes del Grupo) recibirán Pagos PAGA Individuales en la Demanda y deberán renunciar a su derecho a presentar reclamos PAGA contra el Demandado en función de los hechos del Período PAGA alegados en la Demanda.

7. El Acuerdo propuesto será nulo si el Tribunal deniega la Aprobación Final. Es posible que el Tribunal se niegue a conceder la Aprobación Final del Acuerdo o a dictar Sentencia. También es posible que el Tribunal dicte una Sentencia que se revoque en apelación. El Demandante y el Demandado han acordado que, en cualquiera de los casos, el Acuerdo será nulo; el Demandado no pagará dinero y los Miembros del Grupo no renunciarán a ninguna reclamación contra el Demandado.

8. Administrador: El Tribunal ha designado a una empresa neutral, Apex Class Action (el “Administrador”), para enviar este Aviso, calcular y realizar los pagos, y procesar las Solicitudes de Exclusión de los Miembros del Grupo. El Administrador también decidirá sobre las impugnaciones de los Miembros del Grupo en relación con las semanas laborales y/o los períodos de pago, enviará y reenviará los cheques de conciliación y los formularios de impuestos, y realizará otras tareas necesarias para administrar el Acuerdo. La información de contacto del Administrador se incluye en la Sección 9 a continuación.

9. Liberación por los Miembros Participantes del Grupo: Una vez que la Sentencia sea definitiva y el Demandado haya financiado completamente el Acuerdo Bruto y haya pagado por separado todos los impuestos sobre la nómina del empleador, los Miembros Participantes del Grupo tendrán prohibido legalmente hacer valer cualquiera de los reclamos liberados en virtud del Acuerdo. Esto significa que, a menos que haya optado por no participar excluyéndose válidamente del Acuerdo del Grupo, no puede demandar, continuar demandando o ser parte de otra demanda contra el Demandado o entidades relacionadas por salarios basados en los hechos del Período del Grupo. Todos los Empleados Agraviados también tendrán prohibido legalmente en ese momento hacer valer cualquier reclamo por sanciones PAGA basadas en hechos del Período PAGA, como se alega en la Demanda y se resuelve mediante este Acuerdo.

Las “Partes Liberadas” son el Demandado y cada uno de sus directores, funcionarios, accionistas, abogados, agentes, aseguradores, predecesores, sucesores, subsidiarias, afiliados, anteriores y actuales, y cada uno de sus propietarios, directores, funcionarios, empleados, gerentes, socios, miembros, directores, agentes, aseguradores, coaseguradores, reaseguradores, inversores, accionistas, planes de beneficios para empleados, fideicomisarios de planes de beneficios para empleados, fiduciarios y administradores, y representantes personales o legales.

Los Miembros Participantes del Grupo estarán sujetos a la siguiente liberación:

Todos los Miembros Participantes del Grupo, en nombre de sí mismos y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios anteriores y actuales, liberan a las Partes Liberadas de las Reclamaciones Colectivas Liberadas.

Las “Reclamaciones Colectivas Liberadas” son:

[T]odas las reclamaciones, conocidas o desconocidas, que se alegaron, o razonablemente podrían haberse alegado, con base en los hechos establecidos en la Segunda Demanda Enmendada (“SAC”) para cualquier tipo de reparación contra DWC que ocurrió durante el Período del Grupo, incluyendo reclamaciones por: (i) violaciones de los descansos para comer y descansar o pagos de primas en su lugar; (ii) falta de pago de los salarios ganados por todas las horas trabajadas, incluyendo los salarios mínimos o las horas extras; (iii) falta de pago de los salarios a tiempo durante el empleo y al momento de la terminación; (iv) falta de reembolso a los empleados por los gastos requeridos; (v) falta de presentación de declaraciones de salario precisas; (vi) falta de indemnización por los gastos comerciales necesarios (vii) prácticas comerciales desleales relacionadas con o derivadas de cualquiera de los anteriores; y (viii) en la medida no cubierta anteriormente, todas y cada una de las reclamaciones que razonablemente surjan de la SAC. Salvo que se establezca expresamente en este Acuerdo, los Miembros Participante del Grupo no renuncian a ningún otro reclamo, incluidos reclamos por beneficios adquiridos, despido injustificado, violación de la Ley de Vivienda y Empleo Justo, seguro de desempleo, discapacidad, seguridad social, compensación laboral y/o reclamos basados en hechos que ocurran fuera del Período del Grupo.

10. La liberación PAGA. Una vez que la sentencia del Tribunal sea definitiva y el Demandado haya pagado el Monto Bruto del Acuerdo (y haya pagado por separado los impuestos sobre la nómina del empleador), los Demandantes y la LWDA liberarán la reclamación de la PAGA por las violaciones identificadas en la Demanda Operativa de la Demanda o en la notificación de la PAGA del Demandante a la LWDA.

El comunicado de PAGA es el siguiente:

Se considera que todos los Empleados Agraviados y la LDWA liberan, en nombre de sí mismos y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores, cesionarios anteriores y actuales y del Estado de California, a las Partes Liberadas de todas las Reclamaciones de PAGA.

Las “Reclamaciones PAGA” son:

[T]odas las reclamaciones por sanciones de PAGA, conocidas o desconocidas, que se alegaron, o que razonablemente podrían haberse alegado, con base en los hechos establecidos en el SAC y el Aviso de PAGA que ocurrieron durante el Período de PAGA. Las reclamaciones de PAGA eximidas no incluyen reclamaciones por beneficios adquiridos, despido injustificado, discriminación, seguro de desempleo, discapacidad, seguridad social, compensación laboral y/o reclamaciones fuera del Período de PAGA.

4. ¿CÓMO CALCULARÁ EL ADMINISTRADOR MI PAGO?

1. Pagos Colectivos Individuales. El Administrador calculará los Pagos Colectivos Individuales (a) dividiendo el Monto Neto del Acuerdo entre la cantidad total de semanas laborales trabajadas por todos los Miembros Participantes de la Demanda Colectiva y (b) multiplicando el resultado por la cantidad de semanas laborales trabajadas por cada Miembro Participante del Grupo.

2. Pagos PAGA Individuales. El Administrador calculará los Pagos PAGA Individuales (a) dividiendo \$5,000.00 entre el número total de Períodos de Pago de PAGA trabajados por todos los Empleados Agraviados y (b) multiplicando el resultado por el número de Períodos de Pago de PAGA trabajados por cada Empleado Agraviado.

3. Impugnaciones de semanas laborales y períodos de pago. La cantidad de semanas laborales del Período del Grupo que trabajó durante el Período del Grupo y la cantidad de períodos de pago de PAGA que trabajó durante el Período de PAGA, según consta en los registros del Demandado, se indican en la primera página de este Aviso. Usted tiene hasta el 12 de noviembre de 2024 para impugnar la cantidad de semanas laborales y/o períodos de pago que se le acreditaron. Puede presentar su impugnación firmando y enviando una carta al Administrador por correo postal, correo electrónico o fax. La Sección 9 de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

Usted debe respaldar su impugnación enviando copias de recibos de sueldo u otros registros. El Administrador aceptará como exacto el cálculo de semanas laborales y/o períodos de pago del Demandado basado en los registros del Demandado a menos que envíe copias de registros que contengan información contraria. Debe enviar copias en lugar de originales porque no le devolveremos los documentos. El Administrador resolverá las impugnaciones de semanas laborales y/o períodos de pago basándose en su presentación y en los aportes de los Abogados del Grupo (que abogarán en nombre de los Miembros del Grupo) y los Abogados del Demandado.

5. ¿CÓMO SE ME PAGARÁ?

1. Miembros Participantes del Grupo. El Administrador enviará, por correo postal de EE. UU., un solo cheque a cada uno de los Miembros Participantes del Grupo (es decir, a todos los Miembros del Grupo que no opten por no participar), incluidos todos los miembros del Grupo que califiquen como Empleados Agraviados. El cheque único combinará el Pago Colectivo individual y el Pago PAGA Individual, si lo hubiera.

2. Miembros No Participantes del Grupo. El Administrador enviará, por correo postal de EE. UU., un único cheque de Pago PAGA Individual a cada Empleado Agraviado que opte por no participar en el Acuerdo Colectivo (es decir, cada Miembro No Participante del Grupo y que es elegible como Empleado Agraviado).

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

6. ¿CÓMO PUEDO EXCLUIRME DEL ACUERDO COLECTIVO?

Envíe una Solicitud de exclusión al Administrador. Una Solicitud de Exclusión es una carta de un Miembro del Grupo o su representante que comunica razonablemente la elección del Miembro del Grupo de ser excluido de la porción Colectiva del Acuerdo e incluye el nombre, la dirección y la dirección de correo electrónico o el número de teléfono del Miembro del Grupo. El Administrador lo excluirá en función de cualquier escrito que comunique su Solicitud de exclusión. Asegúrese de identificar la Acción de una manera clara (incluya el nombre y el número del caso). Su Solicitud de exclusión debe enviarse por fax, correo electrónico o tener matasellos antes del 12 de noviembre de 2024, o no será válida. La Sección 9 del Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

Si usted desea Excluirse del Acuerdo Colectivo, NO envíe una objeción por escrito.

7. ¿CÓMO PUEDO OBJETAR AL ACUERDO?

Solo los Miembros Participantes del Grupo tienen derecho a objetar el acuerdo. Antes de decidir si objetará, es posible que desee ver qué están pidiendo los Demandantes y el Demandado al Tribunal que apruebe. Al menos 16 días judiciales antes de la Audiencia de Aprobación Final del 15 de enero de 2025, los Abogados del Grupo y/o los Demandantes presentarán ante el Tribunal una Moción de Aprobación Final que incluya, entre otras cosas, las razones por las cuales el Acuerdo propuesto es justo y una solicitud de adjudicación de honorarios, gastos de litigio y una adjudicación por servicios que indique (i) el monto que los Abogados del Grupo solicitan por honorarios de abogados y gastos de litigio; y (ii) el monto que los Demandantes solicitan como Pago por Servicios de los Representantes del Grupo.

Un Miembro Participante del Grupo que no esté de acuerdo con algún aspecto del Acuerdo, la Moción para la Aprobación Final y para la adjudicación de honorarios, gastos de litigio y adjudicación de servicios puede desear objetar, por ejemplo, que el Acuerdo propuesto es injusto o que los montos solicitados por los Abogados del Grupo o los Demandantes son demasiado altos. La fecha límite para enviar objeciones por escrito al Administrador es el 12 de noviembre de 2024. Asegúrese de decirle al Administrador en su objeción por escrito a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que respalde su objeción. Si usted presenta una objeción por escrito, asegúrese de identificar la Acción (incluyendo el nombre del caso y el número del caso) y escriba su nombre, dirección y dirección de correo electrónico o número de teléfono y firme la objeción. La Sección 9 de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

Como alternativa, un Miembro Participante del Grupo puede presentar objeciones (o contratar personalmente a un abogado para que presente objeciones a su propio costo) asistiendo a la Audiencia de Aprobación Final. Usted (o su abogado) debe estar preparado para decirle al tribunal a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que respalde su objeción. Consulte la Sección 8 de este Aviso (a continuación) para obtener información específica sobre la audiencia de aprobación final.

Si usted desea presentar una objeción por escrito o en persona, NO envíe una Solicitud de Exclusión.

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

Puede, pero no está obligado a, asistir a la audiencia de aprobación final el 15 de enero de 2025, a las 9:00 a. m. en el Departamento 17 del Tribunal Superior de Los Ángeles, ubicado en 312 N. Spring Street, Los Ángeles, California 90012. En la audiencia, el tribunal decidirá si otorgará la aprobación final del Acuerdo y qué parte del Acuerdo Bruto se pagará a los Abogados del Grupo, los Demandantes y el Administrador. El Tribunal invitará a los objetores, a los Abogados del Grupo y a los Abogados Defensores a que hagan comentarios antes de tomar una decisión. Usted puede asistir (o contratar a un abogado para que asista) ya sea personalmente o por teléfono.

Es posible que el tribunal re programe la audiencia de aprobación final. Debe comunicarse con los Abogados del Grupo para verificar la fecha y la hora de la audiencia de aprobación final si planea asistir a la audiencia o si tiene previsto que asista su propio abogado.

9. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo firmado por las Partes y adjunto al documento titulado “DECLARACIÓN DE H. SCOTT LEVIANT EN APOYO A LA MOCIÓN DEL DEMANDANTE PARA LA APROBACIÓN PRELIMINAR DEL ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA Y REPRESENTATIVA” (“*DECLARATION OF H. SCOTT LEVIANT IN SUPPORT OF PLAINTIFF’S MOTION FOR PRELIMINARY APPROVAL OF CLASS AND REPRESENTATIVE ACTION SETTLEMENT*”), presentado el 23 de febrero de 2022, en apoyo a la moción de aprobación preliminar establece todo lo que el Demandado y los Demandantes han prometido hacer en virtud del Acuerdo propuesto. La forma más fácil de obtener y leer el Acuerdo o cualquier otro documento del Acuerdo es visitar el sitio web del Administrador en <https://www.apexclassaction.com/dwc>.

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

Abogados del Grupo:

Kane Moon
kmoon@moonlawgroup.com
H. Scott Leviant
hsleviant@moonlawgroup.com
Mariam Ghazaryan
mghazaryan@moonlawgroup.com
MOON LAW GROUP, PC
1055 W. Seventh St., Suite 1880
Los Ángeles, California 90017
Teléfono: (213) 232-3128

Abogados del Demandado

Katherine Forster
katherine.forster@mtto.com
Erica Toooh
erica.tooch@mtto.com
MUNGER, TOLLES & OLSON LLP
350 South Grand Avenue, Fiftieth Floor
Los Ángeles, California 90071-3426
Teléfono: (213) 683-9100

Administrador del Acuerdo:

Nombre de la empresa: Apex Class Action
Correo electrónico: claims@apexclassaction.com
Dirección postal: P.O. Box 54668, Irvine, CA 92619
Teléfono: (800) 355 - 0700
Número de fax: (949) 989-4428

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

Si usted pierde o extravía su cheque del Acuerdo antes de cobrarlo, el Administrador lo reemplazará siempre que solicite un reemplazo antes de la fecha de anulación que figura en el anverso del cheque original.

11. ¿QUÉ PASA SI CAMBIO MI DIRECCIÓN?

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

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28

PROOF OF SERVICE

STATE OF CALIFORNIA, COUNTY OF LOS ANGELES

I am employed in the State of California, County of Los Angeles. I am over the age of 18 and not a party to the within suit; my business address is 725 S. Figueroa St., Suite 3100, Los Angeles, CA 90017.

On the date indicated below, I served the document described as: **DECLARATION OF MADELY NAVA OF APEX CLASS ACTION, LLC, IN SUPPORT OF MOTION FOR FINAL APPROVAL OF CLASS ACTION SETTLEMENT** on the interested parties in this action by sending ☐ the original [or] ☒ a true copy thereof ☒ to interested parties as follows [or] ☐ as stated on the attached service list:

Katherine Forster
katherine.forster@mto.com
Erica Tooch
erica.tooch@mto.com
MUNGER, TOLLES & OLSON LLP
350 South Grand Avenue, Fiftieth Floor
Los Angeles, California 90071-3426
Facsimile: (213) 687-3702

Attorneys for Defendant DOWNTOWN
WOMEN'S CENTER

☒ **BY ELECTRONIC SERVICE:** Based on a court order or an agreement of the parties to accept electronic service, I caused the documents to be sent to the persons at the electronic service addresses listed above via third-party cloud service CASEANYWHERE. I did not receive an error message.

I declare under penalty of perjury under the laws of the State of California that the foregoing is true and correct. Executed this **December 20, 2024** at Los Angeles, California.

H. Scott Leviant
Type or Print Name


Signature