

ZAKAY LAW GROUP, APLC
Shani O. Zakay (State Bar #277924)
Jackland K. Hom (State Bar #327243)
Rachel N. Newman (State Bar #350826)
Jennifer Gerstenzang (State Bar #279810)
Jaclyn Joyce (State Bar #285124)
5440 Morehouse Drive, Suite 3600
San Diego, CA 92121
Telephone: (619) 255-9047
shani@zakaylaw.com
jackland@zakaylaw.com
rachel@zakaylaw.com
jenny@zakaylaw.com
jaclyn@zakaylaw.com

JCL LAW FIRM, APC
Jean-Claude Lapuyade (State Bar #248676)
5440 Morehouse Drive, Suite 3600
San Diego, CA 92121
Telephone: (619) 599-8292
jlapuyade@jcl-lawfirm.com

Attorneys for Plaintiffs

**SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA
IN AND FOR THE COUNTY OF LOS ANGELES**

LISA MARTINI and ISIAH MA, as individuals,
and on behalf of other members of the general
public similarly situated;

Plaintiffs,

vs.

SAN FERNANDO COMMUNITY MENTAL
HEALTH CENTER INCORPORATED, a
California corporation; SAN FERNANDO
VALLEY COMMUNITY HEALTH, an
unknown business entity; and DOES 1 through
100, inclusive,

Defendants.

Case No.: 23STCV00900

**DECLARATION OF STACEY SHIM OF APEX
CLASS ACTION, LLC, IN SUPPORT OF
MOTION FOR FINAL APPROVAL OF CLASS
ACTION SETTLEMENT**

Date: June 30, 2025
Time: 9:00 a.m.

Judge: Elihu M. Berle
Dept: 6

1 I, Stacey Shim, 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 Project
3 Manager for Apex Class Action, LLC (hereinafter referred to as “Apex”), the professional settlement
4 services provider who has been retained by the Parties’ Counsel and subsequently appointed by the
5 Court to serve as the Settlement Administrator for the above captioned *Martini, et al. v. San Fernando*
6 *Valley Community Mental Health Center, et al* matter. On behalf of both Apex and myself, I possess
7 the authority to issue this declaration. I am personally acquainted with the information contained herein,
8 and in the event of being summoned to provide testimony, I am fully capable and willing to provide
9 competent testimony regarding these facts.

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

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

1 4. On March 11, 2025, Counsel for the Plaintiffs provided Apex with the Court-approved
2 content for the Notice of Settlement. Apex then generated a draft of the formatted Notice of Settlement,
3 which received approval from the Parties' Counsel before being mailed.

4 5. On March 27, 2025, Counsel for the Defendants provided Apex with the class data file
5 comprising the names, social security numbers, last known mailing addresses, telephone numbers, and
6 the dates of employment within the Class and PAGA Periods for each Class Member ("Class List"). The
7 Class List was successfully uploaded to our database, where it underwent a thorough review to identify
8 any duplicates or potential inconsistencies. The Class List consisted of a total of 697 individuals.

9 6. In preparation for the mailing process, all 697 names and addresses listed in the Class
10 List underwent verification and updating against the National Change of Address ("NCOA") database
11 maintained by the United States Postal Service ("USPS"). The purpose of this step was to ensure the
12 accuracy and validity of the Class Members' mailing addresses before sending out the Notice of
13 Settlement. The NCOA database contains records of requested address changes submitted to the USPS.
14 If an updated address was found in the NCOA database, it was utilized for the mailing of the Notice of
15 Settlement. However, in cases where no updated address was found in the NCOA database, the original
16 address provided by Counsel for Defendants was used for the mailing of the Notice of Settlement.

17 7. On April 7, 2025, the Notice of Settlement was sent in English and Spanish to all 697
18 individuals listed on the Class List using U.S. First Class Mail. A copy of the mailed Notice of Settlement
19 is attached hereto as **Exhibit A**.

20 8. As of the date of this declaration, Apex has not received any requests to opt out. The
21 deadline for submitting a request to opt out from the Settlement is June 6, 2025

22 9. As of the date of this declaration, Apex has not received any objections to the Settlement.
23 The deadline for submitting a written objection to the Settlement is June 6, 2025.

24 10. The total number of workweeks worked by Class Members during the Class Period is
25 87,443. The Agreement's escalator clause had been triggered due to an increase in workweeks during
26 the Class Period beyond the threshold provided for in Paragraph 8 of the Agreement. The increase in
27 workweeks beyond the threshold identified in Paragraph 8 (11.09%) led to a proportional 11.09%
28 increase to the Gross Settlement Amount, equaling \$166,280.33. The new Gross Settlement Amount is

1 \$1,666,280.33. The Net Settlement Amount available is \$998,909.09. This amount was calculated by
2 subtracting the requested attorneys' fees (\$555,371.23), the amount requested for litigation costs and
3 expenses (\$30,000.00), the requested Service Awards (\$20,000.00), the requested Settlement
4 Administration Costs (\$12,000.00), and the PAGA Payment (\$50,000.00) from the Gross Settlement
5 Amount (\$1,666,280.33).

6 11. The *highest* Individual Settlement Amount to a Participating Class Member is currently
7 estimated to be approximately \$2,958.70 and the *average* Individual Settlement Amount is currently
8 estimated to be approximately \$1,433.00. These amounts are subject to employee-side tax and
9 withholdings.

10 12. Pursuant to the Agreement, 25% of the PAGA Payment (\$12,500.00) will be allocated to
11 Aggrieved Employees regardless of whether they opt out of the class settlement. Aggrieved Employees
12 cannot opt out of the PAGA settlement.

13 13. Apex's comprehensive fees and costs for administering this Settlement, covering both
14 incurred and anticipated expenses, amount to \$12,000.00. Apex will proceed with additional tasks related
15 to this matter, such as calculating settlement award payments, issuing and mailing settlement award
16 checks, handling necessary tax filings and reporting on these payments, and any other tasks mutually
17 agreed upon by the Parties or ordered by the Court for Apex to undertake.

18 I declare under penalty of perjury under the laws of the State of California and the United States
19 that the foregoing is true and correct, and that this Declaration was executed this 15th day of April 2025,
20 in Irvine, California.

21
22
23 

24 Stacey Shim
25
26
27
28

EXHIBIT A

**Martini v. San Fernando Valley Community Mental
Health Center, Incorporated, et al.**
c/o Apex Class Action LLC
PO Box 54668
Irvine, CA 92619

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

Lisa Martini v. San Fernando Valley Community Mental Health Center, Incorporated, et al.

***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 San Fernando Valley Community Mental Health Center, Incorporated ("Defendant") for alleged wage and hour violations. The Action was filed by Lisa Martini and Isaiah Ma ("Plaintiffs") and seeks payment of (1) back wages and other relief for a class of hourly-paid or non-exempt employees ("Class Members") who worked for Defendant during the Class Period (January 13, 2019 to December 31, 2023); and (2) penalties under the California Private Attorney General Act ("PAGA") for all hourly-paid or non-exempt employee ("Aggrieved Employees") who worked for Defendant during the PAGA Period (March 23, 2022 to December 31, 2023).

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

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

The above estimates are based on Defendant's records showing that **you worked _____ Workweeks** during the Class Period, and **you worked _____ PAGA Pay Periods** during the PAGA Period. If you believe that you worked more Workweeks during either period, you can submit a challenge by the deadline date. See Section 4 of this Notice.

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

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

- (1) **Do Nothing.** You do not have to do anything to participate in the proposed Settlement and be eligible for an Individual Class Payment and/or an Individual PAGA Payment. As a Participating Class Member, though, you will give up your right to assert Class Period wage claims and PAGA Period penalty claims against Defendant.
- (2) **Opt-Out of the Class Settlement.** You can exclude yourself from the Class Settlement (opt-out) by submitting the written Request for Exclusion or otherwise notifying the Administrator in writing. If you opt-out of the Settlement, you will not receive

an Individual Class Payment. You will, however, preserve your right to personally pursue Class Period wage claims against Defendant, and, if you are an Aggrieved Employee, remain eligible for an Individual PAGA Payment. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement.

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

SUMMARY OF YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT

You Don't Have to Do Anything to Participate in the Settlement	If you do nothing, you will be a Participating Class Member, eligible for an Individual Class Payment and an Individual PAGA Payment (if any). In exchange, you will give up your right to assert the wage claims against Defendant that are covered by this Settlement (Released Claims).
You Can Opt-out of the Class Settlement but not the PAGA Settlement The Opt-out Deadline is June 6, 2025	If you don't want to fully participate in the proposed Settlement, you can opt-out of the Class Settlement by sending the Administrator a written Request for Exclusion. Once excluded, you will be a Non-Participating Class Member and no longer eligible for an Individual Class Payment. Non-Participating Class Members cannot object to any portion of the proposed Settlement. See Section 6 of this Notice. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement. Defendant must pay Individual PAGA Payments to all Aggrieved Employees and the Aggrieved Employees must give up their rights to pursue Released Claims (defined below).
Participating Class Members Can Object to the Class Settlement but not the PAGA Settlement Written Objections Must be Submitted by June 6, 2025	All Class Members who do not opt-out ("Participating Class Members") can object to any aspect of the proposed Settlement. The Court's decision whether to finally approve the Settlement will include a determination of how much will be paid to Class Counsel and Plaintiffs who pursued the Action on behalf of the Class. You are not personally responsible for any payments to Class Counsel.
You Can Participate in June 30, 2025, Final Approval Hearing	The Court's Final Approval Hearing is scheduled to take place on <u>June 30, 2025 at 9:00 am</u> . You do not have to attend but you do have the right to appear (or hire an attorney to appear on your behalf at your own cost), in person, by telephone or by using the Court's virtual appearance platform. Participating Class Members can verbally object to the Settlement at the Final Approval Hearing. See Section 8 of this Notice.
You Can Challenge the Calculation of Your Workweeks/Pay Periods Written Challenges Must be Submitted by June 6, 2025	The amount of your Individual Class Payment and PAGA Payment (if any) depend on how many workweeks you worked at least one day during the Class Period and how many PAGA Pay Periods you worked at least one day during the PAGA Period, respectively. The number of Workweeks and number of PAGA 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 <u>June 6, 2025</u> . See Section 4 of this Notice.

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiffs are former employees of Defendant. The Action accuses Defendant of violating California labor laws by failing to pay overtime wages, minimum wages, wages due upon termination, and reimbursable expenses and failing to provide meal periods, rest breaks and accurate itemized wage statements. Based on the same claims, 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:

The JCL Law Firm, APC, Zakay Law Group, APLC, Lawyers for Justice, PC, and Starpoint, LC ("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 hired the Hon. Carl J. West (Ret.) in an effort to resolve the Action by negotiating 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. Gross Settlement Amount. Defendant Will Pay \$1,666,280.33 as the Gross Settlement Amount (“Gross Settlement Amount”). Defendant has agreed to deposit the Gross Settlement Amount into an account controlled by the Administrator of the Settlement. The Administrator will use the Gross Settlement Amount to pay the Individual Class Payments, Individual PAGA Payments, Class Representative Payment, Class Counsel’s attorney’s fees and expenses, the Administrator’s expenses, and penalties to be paid to the California Labor and Workforce Development Agency (“LWDA”). Assuming the Court grants Final Approval, Defendant will fund the Gross Settlement Amount in three installments of \$555,426.77 each, with the first payment due sixty (60) calendar days after Final Approval of the Settlement, and the second and third payments due at six-month intervals following Final Approval of the Settlement. The Judgment will be final on the date the Court enters Judgment, or a later date if Participating Class Members object to the proposed Settlement or the Judgment is appealed.
2. Court Approved Deductions from Gross Settlement Amount. At the Final Approval Hearing, Plaintiffs and/or Class Counsel will ask the Court to approve the following deductions from the Gross Settlement Amount, the amounts of which will be decided by the Court at the Final Approval Hearing:
 - A. Up to \$555,371.23 (One Third of the Gross Settlement Amount) to Class Counsel for attorneys’ fees and up to \$30,000.00 for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment. Plaintiffs agreed to and approved the fee split between Class Counsel.
 - B. Up to \$10,000.00 each to the Class Representatives as a Class Representative Payment 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 each Plaintiffs’ respective Individual Class Payment and any Individual PAGA Payment.
 - C. Up to \$12,000.00 to the Administrator for services administering the Settlement.
 - D. Up to \$50,000.00 for PAGA Payment, allocated 75% to the LWDA Payment and 25% in Individual PAGA Payments to the Aggrieved Employees based on their PAGA 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 Amount (the “Net Settlement”) by making Individual Class Payments to Participating Class Members based on their Workweeks.
4. Taxes Owed on Payments to Class Members. 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 interests 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 Checks. The front of every check issued for Individual Class Payments and Individual PAGA Payments will show the date when the check expires (the void date). If you do not cash it by the void date, your check will be automatically cancelled, and the monies will be deposited with the California Controller’s Unclaimed Property Fund in your name.

If the monies represented by your check are sent to the Controller’s Unclaimed Property, you should consult the rules of the Fund for instructions on how to retrieve your money.

6. Requests for Exclusion from the Class Settlement (Opt-Outs). You will be treated as a Participating Class Member, participating fully in the Class Settlement, unless you notify the Administrator in writing, not later than **June 6, 2025** that you wish to opt-out. The easiest way to notify the Administrator is to send a written and signed Request for Exclusion by **June 6, 2025**, Response Deadline. The Request for Exclusion should be a letter from a Class Member or his/her representative setting forth a Class

Member's name, present address, telephone number, and a simple statement electing to be excluded from the Settlement. Excluded Class Members (i.e., Non-Participating Class Members) will not receive Individual Class Payments but will preserve their rights to personally pursue wage and hour claims against Defendant.

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

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

The Participating Class Members will be bound by the following release: all Participating Class Members, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, release Released Parties from all class claims alleged, or reasonably could have been alleged based on the facts alleged, in the Operative Complaint in the Action which occurred during the Class Period. Except as set forth in Section 5.3 of the Settlement Agreement, Participating Class Members do not release any other claims, including claims for vested benefits, wrongful termination, violation of the Fair Employment and Housing Act, unemployment insurance, disability, social security, workers' compensation, or claims based on facts occurring outside the Class Period.

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

All Participating and Non-Participating Class Members who are Aggrieved Employees are deemed to release, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, the Released Parties, from all PAGA claims alleged in the operative complaint in the *Ma v. San Fernando Valley Community Mental Health Center Incorporated* matter and Plaintiffs Ma's PAGA Notice to the LWDA which occurred during the PAGA Period, and expressly excluding all other claims, including claims for vested benefits, wrongful termination, unemployment insurance, disability, social security, workers' compensation, and PAGA 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. Should the number of Workweeks increase by more than 10% of what was represented at the mediation, 72,216, during the Class Period, the Gross Settlement Amount will increase proportionally for the number of Workweeks over 110% of 72,216. For example, if the total Workweeks in the Class Period are 115% of 72,216, the Gross Settlement Amount shall increase by 5%.
2. Individual PAGA Payments. The Administrator will calculate Individual PAGA Payments by (a) dividing \$12,500 by the total number of PAGA Pay Periods worked by all Aggrieved Employees and (b) multiplying the result by the number of PAGA Pay Periods worked by each individual Aggrieved Employee.

3. **Workweek/PAGA Pay Period Challenges.** The number of Workweeks you worked during the Class Period and the number of PAGA Pay Periods you worked during the PAGA Period, as recorded in Defendant's records, are stated in the first page of this Notice. You have until **June 6, 2025**, to challenge the number of Workweeks and/or PAGA 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 PAGA 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 PAGA Pay Period challenges based on your submission and on input from Class Counsel (who will advocate on behalf of Participating Class Members) and Defendant's Counsel. The Administrator's decision is final. You cannot appeal or otherwise challenge its final decision.

5. HOW WILL I GET PAID?

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

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

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

Submit a written and signed letter with your name, present address, telephone number, and a simple statement that you do not want to participate in the Settlement. The Administrator will exclude you based on any writing communicating your request be excluded. Be sure to personally sign your request, identify the Action as *Lisa Martini v. San Fernando Valley Community Mental Health Center, Incorporated, et al.*, and include your identifying information (full name, address, telephone number, approximate dates of employment, and social security number for verification purposes). You must make the request yourself. If someone else makes the request for you, it will not be valid. **The Administrator must receive your request to be excluded by June 6, 2025, or it will be invalid.** Section 9 of the Notice has the Administrator's contact information.

7. HOW DO I OBJECT TO THE SETTLEMENT?

Only Participating Class Members have the right to object to the Settlement. Before deciding whether to object, you may wish to see what Plaintiffs and Defendant are asking the Court to approve. By April 19, 2025,, Class Counsel and/or Plaintiffs will file in Court (1) a Motion for Final Approval that includes, among other things, the reasons why the proposed Settlement is fair, and (2) a Motion for Attorneys' Fees and Litigation Costs and Service Award stating (i) the amount Class Counsel is requesting for attorneys' fees and litigation expenses; and (ii) the amount Plaintiffs is requesting as a Class Representative Award. Upon reasonable request, Class Counsel (whose contact information is in Section 9 of this Notice) will send you copies of these documents at no cost to you. You can also view them on the Administrator's Website <https://www.apexclassaction.com/sanfernando> or the Court's website <https://www.lacourt.org/casesummary/ui/>.

A Participating Class Member who disagrees with any aspect of the Agreement, the Motion for Final Approval and/or Motion for Attorneys' Fees and Litigation Costs, and Service Award may wish to object. **The deadline for sending written objections to the Administrator is June 6, 2025.** Be sure to tell the Administrator what you object to, why you object, and any facts that support your objection. Make sure you identify the Action *Lisa Martini v. San Fernando Valley Community Mental Health Center, Incorporated, et al.*, and include your name, current address, telephone number, and approximate dates of employment for Defendant and sign the objection. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

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

8. CAN I ATTEND THE FINAL APPROVAL HEARING?

You can, but don't have to, attend the Final Approval Hearing on **June 30, 2025, at 9:00 am** in Department 6 of the Los Angeles Superior Court, located at 312 North Spring Street, Los Angeles, CA 90012. At the Hearing, the judge will decide whether to grant Final Approval of the Settlement and how much of the Gross Settlement Amount 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 virtually via LACourtConnect (<https://www.lacourt.org/lacc/>). Check the Court's website for the most current information.

It is possible the Court will reschedule the Final Approval Hearing. You should check the Administrator's website <https://www.apexclassaction.com/sanfernando> beforehand or contact Class Counsel to verify the date and time of the Final Approval Hearing. Please **scan the QR code** to directly take you to the settlement website.



9. HOW CAN I GET MORE INFORMATION?

The Agreement sets forth everything Defendant and Plaintiffs have promised to do under the proposed Settlement. The easiest way to read the Agreement, the Judgment or any other Settlement documents is to go to Apex Class Action LLC's website at <https://www.apexclassaction.com/sanfernando>. You can also telephone or send an email to Class Counsel or the Administrator using the contact information listed below, or consult the Superior Court website by going to (<https://portal.scscourt.org/search>) and entering the Case Number for the Action, Case No. 23STCV00900. You can also make an appointment to personally review court documents in the Clerk's Office at the Los Angeles Superior Court.

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

JCL LAW FIRM, APC
5440 Morehouse Drive, Suite 3600
San Diego, CA 92121
T: 619-599-8292
jlapyade@jcl-lawfirm.com

ZAKAY LAW GROUP, APLC
5440 Morehouse Drive, Suite 3600
San Diego, CA 92121
T: 619-892-7095
F: 858-404-9203
Shani@zakaylaw.com

Settlement Administrator:

APEX CLASS ACTION LLC
P.O. Box 54668,
Irvine, CA 92619
T: 1-800-355-0700
F: (949) 878-3536
claims@apexclassaction.com

10. WHAT IF I LOSE MY SETTLEMENT CHECK?

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

11. WHAT IF I CHANGE MY ADDRESS?

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

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

Lisa Martini v. San Fernando Valley Community Mental Health Center, Incorporated, et al.

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

Usted puede ser elegible para recibir dinero de una demanda colectiva de un empleado ("Acción") contra San Fernando Valley Community Mental Health Center, Incorporated ("Demandado") por presuntas violaciones de salarios y horarios. La Acción fue presentada por Lisa Martini e Isaiah Ma ("Demandantes") y busca el pago de (1) salarios atrasados y otras compensaciones para una clase de empleados pagados por hora o no exentos ("Miembros del Grupo") que trabajaron para el Demandado durante el Período del Grupo (del 13 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2023); y (2) sanciones en virtud de la Ley de Fiscales Generales Privados de California ("PAGA") para todos los empleados pagados por hora o no exentos ("Empleados Agravados") que trabajaron para el Demandado durante el Período de PAGA (23 de marzo de 2022 al 31 de diciembre de 2023).

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

Con base en los registros del Demandado y las suposiciones actuales de las Partes, **se estima que su Pago Colectivo Individual será de \$ _____ (menos la retención) y su Pago Individual de PAGA se estima en \$ _____**. La cantidad real que puede recibir puede ser diferente y dependerá de una serie de factores. (Si no se indica ningún monto para su Pago Individual de PAGA, entonces, de acuerdo con los registros del Demandado, usted no es elegible para un Pago Individual de PAGA bajo el Acuerdo porque no trabajó durante el Período de PAGA).

Las estimaciones anteriores se basan en los registros del Demandado que muestran que **usted trabajó _____ semanas laborales** durante el Período del Grupo, y **trabajó _____ Períodos de Pago de PAGA** durante el Período de PAGA. Si usted cree que trabajó más semanas laborales durante cualquiera de los períodos, puede enviar una disputa antes de la fecha límite. Véase la sección 4 de este Aviso.

El Tribunal ya ha aprobado preliminarmente el Acuerdo propuesto y ha aprobado esta Notificación. El Tribunal aún no ha decidido si concede la aprobación final. Sus derechos legales se ven afectados, ya sea que actúe o no actúe. Lea atentamente este Aviso. Se considerará que lo ha leído detenidamente y lo ha comprendido. En la Audiencia de Aprobación Final, el Tribunal decidirá si finalmente aprueba el Acuerdo y cuánto del Acuerdo se pagará a los Demandantes y a los abogados de los Demandantes ("Abogados del Grupo"). El Tribunal también decidirá si dicta un fallo que requiera que el Demandado realice pagos en virtud del Acuerdo y requiera que los Miembros del Grupo y los Empleados Agravados renuncien a sus derechos a hacer valer ciertas reclamaciones contra el Demandado.

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

- (1) **No hacer nada.** Usted no tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo propuesto y ser elegible para un Pago Colectivo Individual y/o un Pago Individual de PAGA. Sin embargo, como Miembro Participante del Grupo, renunciará a su derecho a hacer valer las reclamaciones salariales del Período del Grupo y las reclamaciones de multas del Período PAGA contra el Demandado.
- (2) **Excluirse Voluntariamente del Acuerdo Colectivo.** Usted puede excluirse del Acuerdo Colectivo (Optar por no participar) enviando la Solicitud de Exclusión por escrito o notificando al Administrador 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 reclamaciones salariales del Período Colectivo contra el Demandado y, si es un Empleado Agravado, seguirá siendo elegible para un Pago Individual de PAGA. Usted no puede optar por no participar en la parte de PAGA del Acuerdo propuesto.

El Demandado no tomará represalias contra usted por ninguna acción que usted tome 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, será un Miembro Participante del Grupo, elegible para un Pago Colectivo Individual y un Pago Individual de PAGA (si corresponde). A cambio, usted renunciará a su derecho a hacer valer las reclamaciones salariales contra el Demandado que están cubiertas por este Acuerdo (Reclamaciones Liberadas).
Usted puede optar por no participar en el Acuerdo Colectivo, pero no en el Acuerdo de PAGA	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, usted será un Miembro No Participante del Grupo y

La fecha límite de exclusión es el 6 de junio de 2025	ya no será elegible para un Pago Colectivo Individual. Los Miembros No Participantes del Grupo no pueden objetar ninguna parte del Acuerdo propuesto. Véase la sección 6 de este Aviso. Usted no puede optar por no participar en la parte de PAGA del Acuerdo propuesto. El Demandado debe pagar los Pagos Individuales de PAGA a todos los Empleados Agraviados y los Empleados Agraviados deben renunciar a sus derechos de presentar Reclamaciones Liberadas (definidas a continuación).
Los Miembros Participantes del Grupo pueden Objetar el Acuerdo Colectivo, pero no el Acuerdo de PAGA Las objeciones por escrito deben presentarse antes del 6 de junio de 2025	Todos los Miembros del Grupo que no opten por no participar ("Miembros Participantes del Grupo") pueden objetar cualquier aspecto del Acuerdo propuesto. La decisión del Tribunal de aprobar finalmente el Acuerdo incluirá una determinación de cuánto se pagará a los Abogados del Grupo y a los Demandantes que presentaron la Acción en nombre del Grupo. Usted no es personalmente responsable de ningún pago a los Abogados del Grupo.
Usted puede participar en la Audiencia de Aprobación Final del 30 de junio de 2025	La Audiencia de Aprobación Final del Tribunal está programada para el <u>30 de junio de 2025 a las 9:00 am.</u> Usted no tiene que asistir, pero sí tiene derecho a comparecer (o contratar a un abogado para que comparezca en su nombre a su propio costo), en persona, por teléfono o utilizando la plataforma de comparecencia virtual del Tribunal. Los Miembros Participantes del Grupo pueden objetar verbalmente el Acuerdo en la Audiencia de Aprobación Final. Véase la sección 8 de este Aviso.
Usted puede disputar el cálculo de sus semanas laborales/períodos de pago Las disputas por escrito deben presentarse antes del 6 de junio de 2025	El monto de su Pago Colectivo Individual y el Pago de PAGA (si corresponde) dependen de cuántas semanas laborales trabajó al menos un día durante el Período del Grupo y cuántos Períodos de Pago de PAGA trabajó al menos un día durante el Período de PAGA, respectivamente. El número de semanas laborales y el número de períodos de pago de PAGA que trabajó de acuerdo con los registros del demandado se indican en la primera página de este Aviso. Si no está de acuerdo con alguno de estos números, debe disputarlo antes del <u>6 de junio de 2025.</u> Véase la sección 4 de este aviso.

1. ¿DE QUÉ SE TRATA LA ACCIÓN?

Los Demandantes son ex empleados del Demandado. La acción acusa al Demandado de violar las leyes laborales de California al no pagar los salarios de horas extras, los salarios mínimos, los salarios adeudados al momento de la terminación y los gastos reembolsables y al no proporcionar períodos de comida, descansos y declaraciones de salarios detalladas y precisas. Sobre la base de las mismas reclamaciones, los Demandantes también han presentado una reclamación de sanciones civiles en virtud de la Ley de Fiscales Generales Privados de California (Código Laboral §§ 2698 y siguientes) ("PAGA"). Los Demandantes están representados por abogados en la Acción:

El bufete de abogados JCL Law Firm, APC, Zakay Law Group, APLC, Lawyers for Justice, PC, y Starpoint, LC ("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 SE HA RESUELTO??

Hasta el momento, el Tribunal no ha determinado si el Demandado o los Demandantes tienen razón en cuanto al fondo. Mientras tanto, los Demandantes y el Demandado contrataron al Honorable Carl J. West (Ret.) en un esfuerzo por resolver la Acción negociando para terminar el caso por acuerdo (resolver el caso) en lugar de continuar con el costoso y lento proceso del 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 están de acuerdo en que el Acuerdo propuesto es un compromiso de reclamaciones en disputa. Al aceptar llegar a un acuerdo, el Demandado no admite ninguna violación ni concede el mérito de ninguna reclamación.

Los Demandantes y los Abogados del Grupo creen firmemente que el Acuerdo es un buen trato para usted porque creen que: (1) el Demandado ha acordado pagar una cantidad justa, razonable y adecuada teniendo en cuenta la solidez de las reclamaciones y los riesgos e incertidumbres de un litigio continuo; y (2) el acuerdo es en el mejor interés de los Miembros del Grupo 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. Monto Bruto del Acuerdo. El Demandado pagará \$1,666,280.33 como Monto Bruto del Acuerdo ("Monto Bruto del Acuerdo"). El Demandado ha acordado depositar el Monto Bruto del Acuerdo en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. El Administrador utilizará el Monto Bruto del Acuerdo para pagar los Pagos Colectivos Individuales, los Pagos Individuales de PAGA, el Pago del Representante del Grupo, los honorarios y gastos del abogado del Abogado del Grupo, los gastos del Administrador y las multas que se pagarán 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 Monto Bruto del Acuerdo en tres cuotas de \$555,426.77 cada una, con el primer pago vence sesenta (60) días calendario después de la Aprobación Final del Acuerdo, y el segundo y tercer pago vencen a intervalos de seis meses después de la Aprobación Final del Acuerdo. La Sentencia será definitivo en la fecha en que el Tribunal dicte la Sentencia, o en una fecha posterior si los Miembros Participantes del Grupo se oponen al Acuerdo propuesto o si se apela la Sentencia.
2. Deducciones del Monto Bruto del Acuerdo 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 Monto Bruto del Acuerdo, cuyos montos serán decididos por el Tribunal en la Audiencia de Aprobación Final:
 - A. Hasta \$555,371.23 (Un tercio del Monto Bruto del Acuerdo) a los Abogados del Grupo por honorarios de abogados y hasta \$30,000.00 por sus gastos de litigio. Hasta la fecha, los Abogados del Grupo han trabajado e incurrido en gastos en la Acción sin pago. Los Demandantes acordaron y aprobaron la división de honorarios entre los Abogados del Grupo.
 - B. Hasta \$10,000.00 cada uno a los Representantes del Grupo como Pago del Representante del Grupo por presentar la Acción, trabajar con los Abogados del Grupo y representar al Grupo. Un Pago del Representante del Grupo será el único dinero que recibirán los Demandantes, aparte del respectivo Pago Colectivo Individual y cualquier Pago Individual de PAGA correspondientes a cada Demandante.
 - C. Hasta \$12,000.00 al Administrador por los servicios que administran el Acuerdo.
 - D. Hasta \$50,000.00 para el pago de PAGA, asignado el 75% al pago de LWDA y el 25% en Pagos Individuales de PAGA a los Empleados Agraviados en función de sus períodos de pago de PAGA.

Los Miembros Participantes del Grupo tienen derecho a objetar cualquiera de estas deducciones. El Tribunal examinará 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 Monto Bruto del Acuerdo (el "Acuerdo Neto") realizando Pagos Colectivos Individuales a los Miembros Participantes del Grupo en función de sus Semanas Laborales.
4. Impuestos adeudados sobre los pagos a los Miembros del Grupo. Los Demandantes y el Demandado solicitan al Tribunal que apruebe una asignación del 20% de cada Pago Colectivo Individual a los salarios imponibles ("Porción Salarial") y del 80% a los 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 adeuda sobre la Porción Salarial. Los Pagos Individuales de PAGA se cuentan como multas en lugar de salarios para fines fiscales. El Administrador reportará los Pagos Individuales de PAGA 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 y los 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. Necesidad de cobrar cheques de pago con prontitud. El anverso de cada cheque emitido para Pagos Colectivos Individuales y Pagos Individuales de PAGA mostrará la fecha de vencimiento del cheque (la Fecha de Anulación). Si usted no cobra el cheque antes de la Fecha de Anulación, su cheque se cancelará automáticamente y el dinero se depositará en el Fondo de Propiedad No Reclamada del Contralor de California a su nombre.

Si el dinero representado por su cheque se envía a la Propiedad No Reclamada del Contralor, debe consultar las reglas del Fondo para obtener instrucciones sobre cómo recuperar su dinero.

6. Solicitudes de Exclusión del Acuerdo Colectivo (Exclusión Voluntaria). Usted será tratado como un Miembro Participante del Grupo de demandantes, participando plenamente en el Acuerdo del Grupo de Demandantes, a menos que notifique al Administrador por escrito, a más tardar el **6 de junio de 2025**, que desea excluirse. La forma más fácil de notificar al Administrador es enviar una Solicitud de Exclusión por escrito y firmada antes del **6 de junio de 2025**, Fecha Límite de

Respuesta. La Solicitud de Exclusión debe ser una carta de un Miembro del Grupo o su representante en la que se indique el nombre, la dirección actual, el número de teléfono y el número de teléfono del Miembro del Grupo y una declaración simple en la que se elija ser excluido del Acuerdo. 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 reclamaciones de salarios y horas contra el Demandado.

Usted no puede optar por no participar en la parte de PAGA del Acuerdo. Los Miembros del Grupo que se excluyen del Acuerdo del Grupo (Miembros No Participantes del Grupo) siguen siendo elegibles para los Pagos Individuales de PAGA y deben renunciar a su derecho a hacer valer las reclamaciones de PAGA contra el Demandado sobre la base de los hechos del Período de PAGA alegados en la Acción.

7. El Acuerdo propuesto será nulo si el Tribunal niega la Aprobación Final. Es posible que el Tribunal se niegue a otorgar la Aprobación Final del Acuerdo o se niegue a dictar una Sentencia. También es posible que el Tribunal dicte una sentencia que sea revocada en apelación. Los Demandantes y el Demandado han acordado que, en cualquier caso, 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 LLC (el Administrador) para enviar este Aviso, calcular y realizar pagos, y procesar las Solicitudes de Exclusión de los Miembros del Grupo. El Administrador también decidirá el resultado de las Disputas de los Miembros del Grupo sobre las Semanas Laborables, enviará y volverá a enviar cheques del Acuerdo y formularios de impuestos, y realizará otras tareas necesarias para administrar el Acuerdo. La información de contacto del Administrador se encuentra en la Sección 9 de este Aviso.
9. Liberación por parte de los Miembros Participantes del Grupo. Después de que la Sentencia sea definitiva y el Demandado haya financiado completamente la tercera y última cuota del Monto Bruto del Acuerdo, y haya pagado por separado todos los impuestos sobre la nómina del empleador, los Miembros Participantes del Grupo tendrán legalmente prohibido hacer valer cualquiera de las reclamaciones liberadas en virtud del Acuerdo. Esto significa que, a menos que haya optado por excluirse válidamente del Acuerdo Colectivo, no puede demandar, continuar demandando ni ser parte de ninguna otra demanda contra el Demandado o entidades relacionadas por salarios basados en los hechos del Período del Grupo y el Pago de PAGA basado en los hechos del Período de PAGA, según se alega en la Acción y se resuelve en este Acuerdo.

Los Miembros Participantes del Grupo estarán obligados por la siguiente liberación: todos los Miembros Participantes del Grupo, en su propio nombre y en el de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios anteriores y presentes, liberan a las Partes Liberadas de todas las reclamaciones colectivas alegadas, o que razonablemente podrían haberse alegado en función de los hechos alegados, en la Demanda Operativa de la Acción que ocurrió durante el Período del Grupo. A excepción de lo establecido en la Sección 5.3 del Acuerdo de Conciliación, los Miembros Participantes del Grupo no renuncian a ningún otro reclamo, incluidos los reclamos por beneficios adquiridos, despido injustificado, violación de la Ley de Empleo y Vivienda Justos, seguro de desempleo, discapacidad, seguro social, compensación laboral o reclamos basados en hechos que ocurren fuera del Período del Grupo.

10. Liberación de PAGA por parte de los Empleados Agraviados. Después de que la sentencia del Tribunal sea definitiva, y el Demandado haya financiado completamente la tercera y última cuota del Monto Bruto del Acuerdo (y haya pagado por separado los impuestos sobre la nómina del lado del empleador), todos los Empleados Agraviados no podrán hacer valer reclamos de PAGA contra el Demandado, ya sea que se excluyan o no del Acuerdo. Esto significa que todos los Empleados Agraviados, incluidos aquellos que son Miembros Participantes del Grupo y aquellos que optan por no participar en el Acuerdo Colectivo, no pueden demandar, continuar demandando ni participar en ningún otro reclamo de PAGA contra el Demandado o sus entidades relacionadas sobre la base de los hechos del Período de PAGA alegados en la Acción y resueltos por este Acuerdo. Las Liberaciones de los Empleados Agraviados para los Miembros Participantes y No Participantes del Grupo son las siguientes:

Se considera que todos los Miembros Participantes y No Participantes del Grupo que sean Empleados Agraviados liberan, en su propio nombre y en el de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, anteriores y presentes, a las Partes Liberadas, de todas las reclamaciones de PAGA alegadas en la Demanda Operativa en el *Ma v. San Fernando Valley Community Mental Health Center Incorporated* y la Notificación de PAGA de los Demandantes Ma a la LWDA que ocurrió durante el Período de PAGA, y excluyendo expresamente todas las demás reclamaciones, incluidas las reclamaciones por beneficios adquiridos, terminación injustificada, seguro de desempleo, discapacidad, seguridad social, compensación laboral y reclamaciones de PAGA fuera del Período de PAGA.

4. ¿CÓMO CALCULARÁ MI PAGO EL ADMINISTRADOR?

1. Pagos Colectivos Individuales. El Administrador calculará los Pagos Colectivos Individuales (a) dividiendo el Monto Neto del Acuerdo entre el número total de Semanas Laborables trabajadas por todos los Miembros Participantes del Grupo, y (b) multiplicando el resultado por el número de Semanas Laborales trabajadas por cada Miembro Participante del Grupo. En caso de que el número de semanas laborales aumente en más del 10% de lo que se representó en la mediación, 72,216, durante el

Período del Grupo, el Monto Bruto del Acuerdo aumentará proporcionalmente para el número de semanas laborales superiores al 110% de 72,216. Por ejemplo, si el total de semanas laborales en el Período del Grupo es el 115% de 72.216, el Monto bruto del Acuerdo aumentará en un 5%.

2. Pagos Individuales de PAGA. El Administrador calculará los Pagos Individuales de PAGA (a) dividiendo \$12,500 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 individual.
3. Disputas a los Períodos de Pago de PAGA. El número de Semanas Laborales que usted trabajó durante el Período del Grupo y el número 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. Tiene hasta el 6 de junio de 2025 para disputar el número de semanas laborales y/o periodos de pago de PAGA que se le acreditan. Usted puede enviar su disputa firmando y enviando una carta al Administrador por correo, correo electrónico o fax. La Sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

Usted debe respaldar su disputa enviando copias de talones de pago u otros registros. El Administrador aceptará el cálculo del Demandado de las Semanas Laborables y/o los Períodos de Pago de PAGA basados en los registros del Demandado como precisos, a menos que usted envíe copias de los registros que contengan información contraria. Debe enviar copias en lugar de originales porque los documentos no le serán devueltos. El Administrador resolverá las disputas de Semanas Laborales y/o Períodos de Pago PAGA en función de su presentación y de las aportaciones de los Abogados del Grupo (que abogarán en nombre de los Miembros Participantes del Grupo) y del Abogado del Demandado. La decisión del Administrador es definitiva. Usted no puede apelar ni impugnar su decisión final.

5. ¿CÓMO RECIBIRÉ MI PAGO?

1. Miembros Participantes del Grupo. El Administrador enviará, por correo postal de los EE. UU., un solo cheque a cada Miembro Participante del Grupo (es decir, a cada Miembro del Grupo que no Opte por no participar), incluidos aquellos que también califican como Empleados Agraviados. El cheque único combinará el Pago Colectivo Individual y el Pago Individual de PAGA.
2. Miembros No Participantes del Grupo. El Administrador enviará, por correo postal de los EE. UU., un solo cheque de Pago Individual de PAGA a cada Empleado Agraviado que opte por no participar en el Acuerdo Colectivo (es decir, cada Miembro No Participante del Grupo).

Su cheque será enviado a la misma dirección que se indica en este Aviso. Si usted cambia su 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 OPTAR POR NO PARTICIPAR EN EL ACUERDO COLECTIVO?

Envíe una carta escrita y firmada con su nombre, dirección actual, número de teléfono y una declaración simple de que no desea participar en el Acuerdo. El Administrador lo excluirá en función de cualquier escrito que comunique su solicitud de exclusión. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identifique la Acción como *Lisa Martini v. San Fernando Valley Community Mental Health Center, Incorporated, et al.*, e incluya su información de identificación (nombre completo, dirección, número de teléfono, fechas aproximadas de empleo y número de seguro social para fines de verificación). Debe hacer la solicitud usted mismo. Si otra persona hace la solicitud por usted, no será válida. **El Administrador debe recibir su solicitud de exclusión antes del 6 de junio de 2025 o no será válida.** La Sección 9 del Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

7. ¿CÓMO ME OPONGO AL ACUERDO?

Solo los Miembros Participantes del Grupo tienen derecho a objetar el Acuerdo. Antes de decidir si se opone, es posible que desee ver lo que los Demandantes y el Demandado le piden al tribunal que apruebe. A más tardar el 19 de abril de 2025, los Abogados del Grupo y/o los Demandantes presentarán ante el Tribunal (1) una Moción de Aprobación Final que incluya, entre otras cosas, las razones por las que el Acuerdo propuesto es justo, y (2) una Moción de Honorarios de Abogados y Costos de Litigio y Pago por Servicios que indique (i) el monto que los Abogados del Grupo solicitan para honorarios de abogados y gastos de litigio; y (ii) el monto que los Demandantes solicitan como Pago del Representante del Grupo. Previa solicitud razonable, los Abogados del Grupo (cuya información de contacto se encuentra en la Sección 9 de este Aviso) le enviarán copias de estos documentos sin costo alguno para usted. También puede verlos en el sitio web del administrador <https://www.apexclassaction.com/sanfernando> o en el sitio web del Tribunal <https://www.lacourt.org/casesummary/ui/>.

Un Miembro Participante del Grupo que no esté de acuerdo con cualquier aspecto del Acuerdo, la Moción de Aprobación Final y/o la Moción de Honorarios de Abogados y Costos de Litigio, y el Pago por Servicios puede desear objetar. **La fecha límite para enviar objeciones por escrito al Administrador es el 6 de junio de 2025.** Asegúrese de decirle al Administrador a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que respalde su objeción. Asegúrese de identificar la Acción *Lisa Martini v. San Fernando Valley Community Mental Health Center, Incorporated, et al.*, e incluya su nombre, dirección actual, número de teléfono y fechas

aproximadas de empleo para el Demandado y firme la objeción. La Sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

Alternativamente, un Miembro Participante del Grupo puede objetar (o contratar personalmente a un abogado para que objete a su propio costo) asistiendo a la Audiencia de Aprobación Final. Usted (o su abogado) debe estar listo para decirle al Tribunal a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que respalde su objeción. Consulte la Sección 8 de este Aviso (inmediatamente a continuación) para conocer los detalles sobre la Audiencia de Aprobación Definitiva.

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

Usted puede, pero no está obligado a, asistir a la Audiencia de Aprobación Final el **30 de junio de 2025 a las 9:00 am** en el Departamento 6 del Tribunal Superior de Los Ángeles, ubicado en 312 North Spring Street, Los Ángeles, CA 90012. En la Audiencia, el juez decidirá si otorga la Aprobación Final del Acuerdo y cuánto del Monto Bruto del Acuerdo se pagará a los Abogados del Grupo, los Demandantes y el Administrador. El Tribunal invitará a los opositores, a los Abogados del Grupo y a los Abogados del Demandado a que hagan comentarios antes de tomar una decisión. Puede asistir (o contratar a un abogado para que asista) ya sea personal o virtualmente a través de LACourtConnect (<https://www.lacourt.org/lacc/>). Por favor consulte el sitio web del Tribunal para obtener la información más actualizada.

Es posible que el Tribunal reprogramme la Audiencia de Aprobación Final. Debe consultar el sitio web del Administrador <https://www.apexclassaction.com/sanfernando> de antemano o comunicarse con los Abogados del Grupo para verificar la fecha y hora de la Audiencia de Aprobación Final. Por favor **escanee el código QR** para acceder directamente al sitio web del acuerdo.



9. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo establece todo lo que el Demandado y los Demandantes han prometido hacer en virtud del Acuerdo propuesto. La forma más fácil de leer el Acuerdo, la Sentencia o cualquier otro documento del Acuerdo es ir al sitio web de Apex Class Action LLC en <https://www.apexclassaction.com/sanfernando>. También puede llamar por teléfono o enviar un correo electrónico a los Abogados del Grupo o al Administrador utilizando la información de contacto que se indica a continuación, o consultar el sitio web del Tribunal Superior yendo a (<https://portal.scscourt.org/search>) e ingresando el Número de Caso de la Acción, Caso No. 23STCV00900. También puede hacer una cita para revisar personalmente los documentos de la corte en la Oficina del Secretario del Tribunal Superior de Los Ángeles.

NO LLAME POR TELÉFONO A LA CORTE SUPERIOR PARA OBTENER INFORMACIÓN SOBRE EL ACUERDO.

JCL LAW FIRM, APC
5440 Morehouse Drive, Suite 3600
San Diego, CA 92121
T: 619-599-8292
jlapyade@jcl-lawfirm.com

ZAKAY LAW GROUP, APLC
5440 Morehouse Drive, Suite 3600
San Diego, CA 92121
T: 619-892-7095
F: 858-404-9203
Shani@zakaylaw.com

Administrador del Acuerdo:

APEX CLASS ACTION LLC
P.O. Box 54668,
Irvine, CA 92619
T: 1-800-355-0700
F: (949) 878-3536
claims@apexclassaction.com

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

Si usted pierde o extravía su cheque del acuerdo antes de cobrarlo, el Administrador lo reemplazará siempre y cuando solicite un reemplazo antes de la Fecha de Anulación en el anverso del cheque original. Si su cheque ya está anulado, usted debe consultar al Fondo de Propiedad No Reclamada para obtener instrucciones sobre cómo recuperar los fondos.

11. ¿QUÉ PASA SI CAMBIO MI DIRECCIÓN?

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