

1 John G. Yslas (SBN 187324)
2 john.yslas@wilshirelawfirm.com
3 Emily Borman (SBN 303180)
4 emily.borman@wilshirelawfirm.com
5 Diego Aviles (SBN 315533)
6 diego.aviles@wilshirelawfirm.com
7 Harry Erganyan (SBN 333091)
8 harry.erganyan@wilshirelawfirm.com
9 Mariam Nazaretyan (SBN 334154)
10 mariam.nazaretyan@wilshirelawfirm.com
11 Lisa B. Iturriaga (SBN 339678)
12 lisa.iturriaga@wilshirelawfirm.com
13 **WILSHIRE LAW FIRM, PLC**
14 660 S. Figueroa St., Sky Lobby
15 Los Angeles, California 90017
16 Telephone: (213) 381-9988
17 Facsimile: (213) 381-9989

18 *Attorneys for Plaintiff Katrice Scott, individually*
19 *and on behalf of others similarly situated*

20 **SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA**
21 **FOR THE COUNTY OF MONTEREY**

22 KATRICE SCOTT, individually, and on behalf
23 of all others similarly situated,

24 Plaintiff,

25 vs.

26 EDEN HOUSING MANAGEMENT, INC., a
27 California corporation; EDEN HOUSING, INC.,
28 a California corporation; and DOES 1 through
29 10, inclusive,

30 Defendants.

Case No.: 24CV000380

Assigned for all purposes to: Hon. Carrie M.
Panetta, Dept. 14

**DECLARATION OF STACEY SHIM ON
BEHALF OF APEX CLASS ACTION, LLC, IN
SUPPORT OF PLAINTIFF'S MOTION FOR
FINAL APPROVAL OF CLASS ACTION
SETTLEMENT**

Date: October 10, 2025
Time: 8:30 a.m.
Dept.: 14
Judge: Hon. Carrie M. Panetta

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 *Katrice Scott v. Eden Housing*
6 *Management, Inc., et al.*, matter. On behalf of both Apex and myself, I possess the authority to issue
7 this declaration. I am personally acquainted with the information contained herein, and in the event of
8 being summoned to provide testimony, I am fully capable and willing to provide competent testimony
9 regarding these facts.

10 2. Apex Class Action’s team has been directly involved with class action administration for a
11 combined 75 years and has successfully managed numerous class action cases during that time. Our team
12 comprises experienced professionals with extensive knowledge of class action settlement administration.
13 In addition, Apex Class Action has the necessary technology and infrastructure to efficiently manage large-
14 scale class action cases. We utilize state-of-the-art software and systems to ensure that all aspects of the
15 administration process are executed accurately and efficiently.

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

1 4. On May 21, 2025, Counsel for the Plaintiff provided Apex with the Court-approved content for
2 the Class Notice. Apex then generated a draft of the formatted Class Notice, which received approval
3 from the Parties' Counsel before being mailed.

4 5. On May 22, 2025, Counsel for the Defendants transmitted the data file to Apex, which contained
5 the names, Social Security numbers, hire and termination dates, last known mailing addresses and each
6 Settlement Class Member's class workweeks and PAGA Pay Periods ("Class Data.") The Class Data
7 file was successfully uploaded to our database, where it underwent a thorough review to identify any
8 duplicates or potential inconsistencies. The Class Data consisted of a total of 679 individuals.

9 6. In preparation for the mailing process, all 679 names and addresses listed in the Class Data
10 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 Settlement Class Members' mailing addresses before sending out the Class
13 Notice. The NCOA database contains records of requested address changes submitted to the USPS. If
14 an updated address was found in the NCOA database, it was utilized for the mailing of the Class Notice.
15 However, in cases where no updated address was found in the NCOA database, the original address
16 provided by Counsel for Defendants was used for the mailing of the Class Notice.

17 7. On June 10, 2025, the Class Notice was sent to all 679 individuals listed in the Class Data using
18 U.S First Class Mail. A copy of the mailed Class Notice is attached hereto as **Exhibit A**.

19 8. As of the date of this declaration, our office has received 65 returned Class Notice as
20 undeliverable. Apex conducted a computerized skip trace on the 65 returned Class Notice in order to
21 acquire updated addresses for the purpose of re-mailing the Class Notice. This skip-trace effort resulted
22 in obtaining 51 updated addresses, to which we promptly re-mailed the Class Notice via U.S First Class
23 Mail.

24 9. As of the date of this declaration, there have been 51 Class Notices re-mailed as a result of Apex's
25 skip-tracing efforts.

26 10. As of the date of this declaration, 14 Class Notices have been considered undeliverable as no
27 updated address was found despite conducting skip tracing.

1 11. As of the date of this declaration, Apex has not received any requests for exclusion. The deadline
2 for submitting a request for exclusion from the Settlement was July 25, 2025.

3 12. As of the date of this declaration, Apex has not received any objections to the Settlement. The
4 deadline for submitting a written objection to the Settlement was July 25, 2025.

5 13. As of the date of this declaration, Apex has not received any disputes from Class Members. The
6 deadline for submitting a dispute was July 25, 2025.

7 14. As of the date of this declaration, Apex will report 679 Participating Class Members, constituting
8 100% of the total 679 Settlement Class Members.

9 15. The total number of workweeks worked by Participating Class Members during the Class Period
10 is 73,100.00 The Net Settlement Amount available to Participating Class Members is estimated to be
11 \$820,431.37 and was calculated by subtracting the requested attorneys' fees (\$483,333.33), the amount
12 requested for litigation costs and expenses (\$24,745.30), the requested Service Payment (\$10,000.00),
13 the requested Settlement Administration Costs (\$11,490.00), and the PAGA Penalties (\$100,000.00)
14 from the Gross Settlement Amount (\$1,450,000.00).

15 16. The *highest* Individual Class Payment to a Participating Class Member is currently estimated to
16 be approximately \$2,985.43, the *average* Individual Class Payment is currently estimated to be
17 approximately \$1,208.29, and the *lowest* Individual Class Payment is currently estimated to be
18 approximately \$11.22. These amounts are subject to employee-side tax and withholdings.

19 17. Pursuant to the Agreement, 25% of the PAGA Penalties (\$25,000.00) will be allocated to
20 Aggrieved Employees regardless of whether they opt out of the class settlement. Aggrieved Employees
21 cannot opt out of the PAGA settlement. There are 455 Aggrieved Employees who worked a total of
22 15,486.00 pay periods during the PAGA Period.

23 18. The *highest* Individual PAGA Payment to an Aggrieved Employee is approximately \$87.18, the
24 *average* Individual PAGA Payment is approximately \$54.82, and the *lowest* Individual PAGA Payment
25 is approximately \$1.61.

26 19. Apex's comprehensive fees and costs for administering this Settlement, covering both incurred
27 and anticipated expenses, amount to \$11,490.00. Apex will proceed with additional tasks related to this
28 matter, such as calculating settlement award payments, issuing and mailing settlement award checks,

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 September
5 2025, in Irvine, California.

6
7
8 

9 STACEY SHIM
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28

EXHIBIT A

Scott v. Eden Housing Management, Inc., et al
c/o Apex Class Action LLC
PO Box 54668
Irvine, CA 92619



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

Katrice Scott v. Eden Housing Management, Inc., et al.
Case No. 24CV000380 (Monterey County Superior Court)

***The Monterey County Superior Court authorized this notice.
It is not junk mail, spam, an advertisement, or solicitation by a lawyer.
Please read it carefully! You are not being sued.***

You may be eligible to receive money from an employee class and representative action lawsuit (“Action”) against Eden Housing Management, Inc. (“Defendant”) for alleged wage and hour violations. The Action was filed by former employee, Katrice Scott, and seeks payment of back wages and other relief for a class of all persons currently or formerly employed by Defendant as hourly-paid, non-exempt employees in the State of California (“Class Members”) who worked for Defendant during the Class Period (January 30, 2020 through March 6, 2025); and (2) penalties under the California Private Attorney General Act (“PAGA”) for all Class Members who worked for Defendant during the PAGA Period (March 5, 2023 through March 6, 2025) (“Aggrieved Employees”)

The proposed Settlement has two main parts: (1) a Class settlement requiring Defendant to fund Individual Class Payments, and (2) a PAGA settlement requiring Defendant to fund Individual PAGA Payments and pay PAGA 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 \$2,297.21 (less withholding) and your Individual PAGA Payment is estimated to be \$35.52.** The actual amount you may receive likely will be different and will depend on a number of factors. (If no amount is stated for your Individual PAGA Payment, then according to Defendant’s records you are not eligible for an Individual PAGA Payment under the Settlement because you didn’t work during the PAGA Period.)

The above estimates are based on Defendant’s records showing that **you worked 206 Workweeks during the Class Period and you worked 22 Pay Periods during the PAGA Period.** If you believe that you worked more during either period, you can submit a challenge by the deadline date.

The Court has already preliminarily approved the proposed Settlement and approved this Notice. The Court has not yet decided whether to grant final approval of the Settlement. Your legal rights are affected whether you act or not act. **READ THIS NOTICE CAREFULLY.** You will be deemed to have read and understood it. At the Final Approval Hearing, the Court will decide whether to finally approve the Settlement and how much of the Settlement will be paid to Plaintiff and Plaintiff’s attorneys (“Class Counsel”). The Court will also decide whether to

enter a judgment that requires Defendant to make payments under the Settlement and requires Class Members and Aggrieved Employees to give up their rights to assert certain claims against Defendant.

YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT	
DO NOTHING	Receive money. Give up rights to sue Defendant for claims released in the Settlement.
EXCLUDE YOURSELF	Receive no money from the Class settlement. You will retain the right to pursue your own legal claims against Defendant. However, even if you exclude yourself from the Class settlement, you will still receive a portion of the PAGA settlement and be bound by it if you worked during the PAGA Period.
OBJECT	Write to the Court about why you object to the Settlement. If the Settlement receives Final Approval, you will receive money and give up rights to sue Defendant for claims released in the Settlement.
CHALLENGE YOUR NUMBER OF WORKWEEKS AND/OR PAY PERIODS	Challenge your number of Workweeks or Pay Periods listed in this Notice and provide supporting evidence. If you challenge your workweeks or pay periods, you will still be part of the Settlement and will give up rights to sue Defendant for claims released in the Settlement.

BASIC INFORMATION

1. WHY AM I RECEIVING THIS NOTICE?

Defendant's records indicate that you worked for Defendant at some point(s) between January 30, 2020 and March 6, 2025, and are therefore a member of the Class for purposes of this Settlement.

You received this Notice because you have a right to know about a proposed Settlement of the Action, and about all of your options, before the Court decides whether to finally approve the Settlement. The Settlement will resolve all Class Members' claims, which are described below, during the Class Period. The Settlement will also resolve claims for civil penalties brought under the California Private Attorneys' General Act ("PAGA"). If you are a Class Member, you are also an "Aggrieved Employee" if you worked for Defendant during the "PAGA Period," which is March 5, 2023 through March 6, 2025.

If the Court grants Final Approval to the Settlement, a settlement Administrator appointed by the Court will issue the payments provided for by the Settlement to Class Members. You are encouraged to always keep your address up to date with the Administrator (the Administrator's contact information can be found in Section 12, below).

This Notice package explains the allegations and background regarding the lawsuit, the Settlement, your legal rights, what benefits are available, who is eligible for them, and how to receive those benefits.

The Court in charge of the Action is the Monterey County Superior Court, and the case is titled, *Katrice Scott v. Eden Housing Management, Inc., et al.*, Case No. 24CV000380. The person who sued, Katrice Scott, is the Plaintiff, and the company sued, Eden Housing Management, Inc. is the Defendant.

2. WHAT IS THE LAWSUIT ABOUT?

The Plaintiff in the Action alleges wage and hour violations against Defendant for: (1) Failure to Pay Minimum and Straight Time Wages; (2) Failure to Pay Overtime Wages; (3) Failure to Provide Meal Periods; (4) Failure to Authorize and Permit Rest Periods; (5) Failure to Timely Pay Final Wages at Termination; (6) Failure to Provide Accurate Itemized Wage Statements; (7) Failure to Indemnify Employees for Expenditures; (8) Failure to Produce Requested Employment Records; and (9) Unfair Business Practices. In addition, Plaintiff is seeking to recover civil penalties pursuant to PAGA ("PAGA Penalties") based on the alleged violations of the California Labor Code listed above as well as penalties for alleged violations of the Fair Credit Reporting Act and California's Investigative Consumer Reporting Agencies Act. Defendant denies Plaintiff's claims and denies any wrongdoing. Defendant denies Plaintiff's claims and denies any wrongdoing.

3. WHY IS THIS A CLASS ACTION?

In an employment class action, one or more people called "Class Representatives" (in this case, the Plaintiff) sue on behalf of all workers who they contend have similar claims. All of these workers are a Class or Class Members. Bringing one lawsuit, as opposed to many small ones, saves money, time and court resources. The court resolves the issues for all Class Members, except for those who exclude themselves from the Class.

4. WHY IS THERE A SETTLEMENT?

The Court has not decided in favor of the Plaintiff or Defendant on the merits of the claims alleged in the lawsuit. Plaintiff believes Plaintiff would win at trial. Defendant thinks that Plaintiff's lawsuits would not proceed to a trial and/or that Plaintiff would not win at trial. However, there has been no trial. Instead, in acknowledgement of the risk that both Parties face should the case proceed, the Parties have agreed to a negotiated settlement. This way, all Parties avoid the cost of preparing for and conducting a trial, the risk of losing the right to a trial, and the workers affected by the alleged violations receive compensation. The Settlement represents a compromise and settlement of highly disputed claims. The Plaintiff, as well as Plaintiff's lawyers (called "Class Counsel"), believes the Settlement is fair and reasonable and in the best interests of all Class Members.

WHO IS INCLUDED IN THE SETTLEMENT?

5. WHO IS INCLUDED IN THE SETTLEMENT?

If you received this Notice, you are a Class Member for settlement purposes. The Class includes: All current and former employees of Defendant who were classified as hourly-paid, non-exempt employees in the State of California at any time from January 30, 2020 through March 6, 2025.

6. ARE THERE EXCEPTIONS TO BEING INCLUDED?

You are not a Class Member if you already have resolved the claims asserted in this lawsuit, whether by settlement or a separate legal proceeding (i.e., another lawsuit).

THE SETTLEMENT BENEFITS—WHAT YOU GET

7. WHAT DOES THE SETTLEMENT PROVIDE?

Defendant has agreed to pay a Gross Settlement Amount (“GSA”) of \$1,450,000.00 to settle the lawsuit. From the GSA, Class Counsel will apply to the Court for attorneys’ fees of up to one-third of the GSA, currently \$483,333.33 and up to \$30,000.00 in costs; a Class Representative Service Payment of \$10,000.00 to Plaintiff (for Plaintiff’s work and efforts prosecuting this case); a PAGA Penalties payment of \$100,000.00 to resolve the PAGA claims; and Settlement Administration Costs to Apex Class Action Administration, not to exceed \$11,490.00. The exact amount of the Class Counsel’s Fees and Litigation Expenses, Class Representative Service Payment, and Administration Costs will be determined by the Court at the Final Approval hearing. The remaining portion of the Settlement amount, the “Net Settlement Amount” or the “NSA,” is currently estimated to be approximately **\$815,176.67**. The NSA will be apportioned and paid out as Individual Class Payments to the Settlement Class Members, who are the Class Members that do not request to be excluded (“opt out”) of the Settlement.

PAGA Penalties payment: As part of the PAGA portion of the Settlement, the Parties will ask the Court to approve a \$100,000.00 PAGA Penalties payment in settlement of claims for civil penalties under PAGA. As required under PAGA, 75% of the PAGA Penalties payment, or 75,000.00, will be paid to the California Labor and Workforce Development Agency. The remaining 25% of the PAGA Penalties payment, or \$25,000.00, will be distributed to the Aggrieved Employees as Individual PAGA Payments.

8. HOW MUCH WILL MY PAYMENT BE?

An approximation of your Individual Class Payment appears on the first page of this Notice. If you are also an Aggrieved Employee, an approximation of your Individual PAGA Payment will also appear on the first page of this Notice.

Individual Class Payment: Your Individual Class Payment is based on the number Workweeks you worked, as represented in Defendant’s records, in comparison to the total number of Workweeks worked by all Class Members during the Class Period (January 30, 2020 through March 6, 2025). Ninety percent (90%) of each Class Member’s Individual Class Payment will be treated as a payment in settlement of the alleged claims for penalties and interest and will be reported on a Form 1099 by the Settlement Administrator, and ten percent (10%) of each Class Member’s Individual Class Payment will be treated as a payment in settlement of alleged claims for unpaid wages. The 10% allocated as unpaid wages will be reduced by applicable payroll tax withholdings and deductions and reported on a Form W-2.

Individual PAGA Payment: If you worked for Defendant from March 5, 2023 through March 6, 2025 (“PAGA Period”), you are also an “Aggrieved Employee” and will receive an Individual PAGA Payment in addition to your Individual Class Payment. The Individual PAGA Payments are based on the number of PAGA Pay Periods worked by each Aggrieved Employee in comparison to the total amount of PAGA Pay Periods worked by all Aggrieved Employees during the PAGA Period. One hundred percent (100%) of each Aggrieved Employees’ Individual PAGA Payment will be characterized as penalties and will not be reduced by payroll tax withholdings and deductions. The Individual PAGA Payment will be reported on a Form 1099 by the Settlement Administrator. An approximation of your anticipated Individual PAGA Payment appears on the first page of this Notice.

For the Class Members who are also Aggrieved Employees, their Individual Class Payment will be combined with their Individual PAGA Payment, and they will receive a single check for the combined payments. If a Class Member chooses to opt-out of the Settlement, they will still receive an Individual PAGA Payment, as Aggrieved Employees cannot opt-out of the PAGA portion of the Settlement under California law.

9. HOW DO I CHALLENGE MY WORKWEEK AND/OR PAY PERIOD COUNT?

To dispute the number of workweeks and/or pay periods provided above, you must contact the Settlement Administrator and provide any supporting documentation. In the absence of contrary documentation, the Settlement Administrator will presume the workweek and pay period count is correct. To challenge your workweek and pay period count, you must contact the Settlement Administrator no later than July 25, 2025. You may contact Settlement Administrator at:

Apex Class Action Administration
Katrice Scott v. Eden Housing Management, Inc.
P.O. Box 54668, Irvine, CA 92619
claims@apexclassaction.com
Fax (949) 989-4428

HOW YOU GET A PAYMENT

10. HOW DO I RECEIVE A PAYMENT?

You do not need to do anything to receive a payment. However, if you believe that the number of Workweeks or PAGA Pay Periods you worked is incorrect, please correct it and provide any supporting evidence to the settlement Administrator, whose contact information is listed in Section 12 below.

11. WHEN WOULD I GET MY PAYMENT?

The Court will hold a Final Fairness Hearing on October 10, 2025, to decide whether to approve the Settlement. If the Judge approves the Settlement, and anyone objects, there may be appeals. It is always uncertain when these objections and appeals can be resolved and resolving them can take time. If there is no objection, the Effective Date of the Settlement will be the date of entry of the Court's Order granting final approval.

Following the Effective Date, Individual Class Payments and Individual PAGA Payments will be mailed to Participating Class Members and Aggrieved Employees approximately 30 days after the Court's approval of the Settlement becomes final so long as there are no appeals.

Settlement checks should be cashed promptly upon receipt. Proceeds of checks which remain uncashed after 180 days from the date of issuance shall be canceled and funds associated with such checks shall be considered unpaid, unclaimed or abandoned cash residue pursuant to Code of Civil Procedure section 384 ("Unpaid Residue"). The Unpaid Residue plus accrued interest, if any, shall be transmitted to Bay Area Legal Aid.

If your settlement check is lost or misplaced, you should contact the Settlement Administrator immediately to request a replacement.

For an update on the status of payments, please contact the Settlement Administrator (see Section 12).

12. WHAT AM I GIVING UP TO GET A PAYMENT?

If the Court approves this Settlement and unless you exclude yourself, you will become a Participating Class Member, and that means that you cannot sue, continue to sue, or be part of any other lawsuit against Defendant concerning the legal claims being resolved in this Settlement. Specifically, you will be giving up or "releasing" the Released Class Claims described below against Defendant and all of Defendant's parents, successors and affiliates ("Released Parties"). The releases become effective once the GSA is fully funded by Defendant.

Released Class Claims: The "Released Class Claims" are all claims, rights, demands, liabilities, and causes of action, in law or in equity, arising at any time during the Class Period for the class claims brought by Plaintiff in the Operative Complaint, or that could have been brought by Plaintiff against Defendant in the Operative Complaint based on the facts alleged therein including, e.g., any and all claims involving (a) meal period violations, (b) rest break practices, (c) meal and rest premium payments, (d) uncompensated off-the-clock work by all including those on-call, (e) overtime policy or payments, (f) regular rate violations for all hours worked during the Class Period, and (g) business expense reimbursements. The Released Class Claims do not include a release for PAGA civil penalties pursuant to Labor Code § 2699, *et seq.* which are addressed below.

Released PAGA Claims: If you an Aggrieved Employee (i.e. if you worked for Defendant during the PAGA Period), you will also release all claims for PAGA civil penalties that were alleged or could have been alleged in the Operative Complaint and the PAGA Notice based on the facts alleged therein during the PAGA Period, including penalties for claims involving (a) meal period violations, (b) rest break practices, (c) meal and rest premium payments, (d) uncompensated off-the-clock work by all including those on-call, (e) overtime policy or payments, (f) regular rate violations for all hours worked during the Class Period, (g) business expense reimbursements, and (h) Fair Credit Reporting Act and California's Investigative Consumer Reporting Agencies Act. .

EXCLUDING YOURSELF FROM THE SETTLEMENT

13. HOW DO I EXCLUDE MYSELF FROM THE SETTLEMENT?

To exclude yourself from the Settlement, you must send the Settlement Administrator a written and signed request for exclusion which must be postmarked no later than July 25, 2025. Be sure to include your name, address, and telephone number, and any other information you think would be helpful to the settlement Administrator to identify you. You can send your request for exclusion to the settlement Administrator at:

Apex Class Action Administration
Katrice Scott v. Eden Housing Management, Inc.
P.O. Box 54668, Irvine, CA 92619
claims@apexclassaction.com

If you ask to be excluded from the Settlement, you will not be legally bound by anything that happens in the Action, except as it relates to settlement of the PAGA claim. If you ask to be excluded from the Settlement you will not be able to object to the Settlement and you will not receive an Individual Class Payment, but you will still receive an Individual PAGA Payment if you worked for Defendant during the PAGA Period (March 5, 2023 through March 6, 2025). If you ask to be excluded, you may be able to sue (or continue to sue) Defendant in the future.

In the event 15% or more of the Class Members submit valid and timely requests for exclusion, Defendant has the option to withdraw from the Settlement and render the Settlement void.

14. IF I DON'T EXCLUDE MYSELF, CAN I SUE DEFENDANT FOR THE SAME THING LATER?

No. Unless you exclude yourself, you give up any right to sue Defendant for the claims that this Settlement resolves. If you have a pending lawsuit, speak to your lawyer in that case immediately. You must exclude yourself from this Class to continue your own lawsuit. Remember, the exclusion deadline is July 25, 2025.

15. IF I EXCLUDE MYSELF, CAN I GET MONEY FROM THIS SETTLEMENT?

No. If you exclude yourself, you will not receive any money from this Settlement. However, if you timely exclude yourself from the Settlement, you will retain the right to pursue your own legal action against Defendant, if you desire.

THE LAWYERS REPRESENTING YOU IN THIS LAWSUIT

16. DO I HAVE A LAWYER IN THIS CASE?

The Court has determined that Wilshire Law Firm is qualified to represent you and the Class Members in the lawsuit. These lawyers are called Class Counsel and their contact information is listed below. If you want to be represented by your own lawyer, you may hire one at your own expense.

John G. Yslas
john.yslas@wilshirelawfirm.com
Samantha A. Smith
Samantha.smith@wilshirelawfirm.com
Diego Aviles
daviles@wilshirelawfirm.com
Harry Erganyan
Herganyan@wilshirelawfirm.com
Mariam Nazaretyan
mariam.nazaretyan@wilshirelawfirm.com
WILSHIRE LAW FIRM
3055 Wilshire Blvd., 12th Floor
Los Angeles, California 90010
Telephone: (213) 381-9988; Facsimile: (213) 381-9989

17. HOW WILL THE LAWYERS BE PAID?

Class Counsel will ask the Court to approve up to 1/3 of the GSA (currently \$483,333.33) for attorneys' fees incurred in investigating the facts, litigating the case, and negotiating the Settlement. Class Counsel will also seek Court-approval of up to \$30,000.00 in litigation expenses incurred in this matter. The Court may award Class Counsel less than what they request. Class Counsel will also ask the Court to approve payment to Plaintiff Katrice Scott in the amount of \$10,000.00 in addition to Plaintiff's Individual Class Payment and Individual PAGA Payment for the initiative, risk, and time and energy Plaintiff has spent in service to the Class as the Class Representative. The Court may award the Class Representative less than what is requested.

OBJECTING TO THE SETTLEMENT

You can and have the right to tell the Court you do not agree with the Settlement or some part of it.

18. HOW DO I TELL THE COURT THAT I OBJECT TO THE SETTLEMENT?

If you don't think the Settlement is fair, you can object to some or all of the Settlement. You can either object to the Settlement in person at the Final Approval Hearing or you can submit a written objection. Written objections and notices of intent to appear at the Final Approval Hearing must be mailed to the Settlement Administrator and postmarked on or before July 25, 2025, at the following address:

Apex Class Action Administration
Katrice Scott v. Eden Housing Management, Inc.
P.O. Box 54668, Irvine, CA 92619
claims@apexclassaction.com

The written objection should state your name and address and describe all legal and factual reasons that you object to the terms of the Settlement. You should also include or attach any documents upon which your objection is based. If the Court overrules the objection at the Final Approval hearing, the Settlement Agreement will be approved, and you will receive your payment. If you do not submit a written objection, you may still appear at the Final Approval hearing to voice your objection or to otherwise observe the proceeding.

19. WHAT'S THE DIFFERENCE BETWEEN OBJECTING AND REQUESTING EXCLUSION?

Objecting is simply telling the Court that you do not agree with something about the Settlement. You can object only if you stay in the Class.

Requesting exclusion is telling the Court that you do not want to be part of the Class. If you exclude yourself, you have no basis to object because the case no longer affects you, and you do not get any money from this Settlement. If you submit both an objection and a request to be excluded from the settlement, the request to be excluded will control and you will not get any money from this settlement.

THE COURT'S FAIRNESS HEARING

The Court will hold a Final Approval Hearing to decide whether to approve the Settlement.
You may attend and you may ask to speak, but you don't have to.

20. WHEN AND WHERE WILL THE COURT DECIDE WHETHER TO APPROVE THE SETTLEMENT?

The Court will hold a Final Approval Hearing at 8:30 a.m. on October 10, 2025, in Department 14 of the Monterey County Superior Court located at 1200 Aguajito Road, Monterey, CA 93940 to determine whether the Settlement should be finally approved as fair, reasonable, and adequate. If there are objections, the Court will consider them at that time. The Court will also be asked to approve the requests for the Class Representative Service Payment and the Class Counsel Fees and Litigation Expenses Payments.

21. DO I HAVE TO COME TO THE HEARING?

No. Class Counsel will answer questions the Court may have. However, you are welcome to attend. If you send an objection, you do not have to come to the Court to talk about it. As long as you mailed your written objection to the settlement administrator on time, the Court will consider it. You may also pay your own lawyer to attend, but it is not necessary.

IF YOU DO NOTHING

22. WHAT IF I DO NOTHING AT ALL?

If you do nothing, you will receive a Settlement payment, and you will be bound by the terms of Settlement, which means that you will not be able to start a lawsuit, continue a lawsuit, or be a part of any other lawsuit against the Defendant about the legal issues in the Action.

GETTING MORE INFORMATION

23. HOW DO I GET MORE INFORMATION?

You may contact Class Counsel at the contact information listed above in Section 16 if you have any questions about the Settlement. You may also contact the Court-appointed Settlement Administrator, Apex Class Action Administration, by calling toll free 1-800-355 - 0700, or you can write to the Administrator at the following address:

Apex Class Action Administration
Scott v. Eden Housing Management, Inc. Settlement
P.O. Box 54668, Irvine, CA 92619
claims@apexclassaction.com

PLEASE DO NOT TELEPHONE THE COURT OR EDEN HOUSING MANAGEMENT, INC.'S COUNSEL FOR INFORMATION REGARDING THIS SETTLEMENT OR THE CLAIM PROCESS. YOU MAY, HOWEVER, CALL CLASS COUNSEL OR THE SETTLEMENT ADMINISTRATOR, LISTED ABOVE.

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

Katrice Scott v. Eden Housing Management, Inc., et al.
Caso No. 24CV000380 (Tribunal Superior del Condado de Monterey)

***El Tribunal Superior del Condado de Monterey autorizó este aviso.
No es correo basura, spam, un anuncio o solicitud de un abogado.
¡Por favor, léalo detenidamente! Usted no está siendo demandado.***

Usted puede ser elegible para recibir dinero de una demanda colectiva y de acción representativa de empleados ("Acción") contra Eden Housing Management, Inc. ("Demandado") por presuntas violaciones de salarios y horas. La Acción fue presentada por la exempleada, Katrice Scott, y busca el pago de salarios atrasados y otras compensaciones para un grupo de todas las personas empleadas actualmente o anteriormente por el Demandado como empleados no exentos pagados por hora en el Estado de California ("Miembros del Grupo") que trabajaron para el Demandado durante el Período del Grupo (del 30 de enero de 2020 al 6 de marzo de 2025); y (2) sanciones en virtud de la Ley de Fiscales Generales Privados de California ("PAGA") para todos los Miembros del Grupo que trabajaron para el Demandado durante el Período de PAGA (del 5 de marzo de 2023 al 6 de marzo de 2025) ("Empleados Agravados")

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 de PAGA que requiere que el Demandado financie los Pagos Individuales de PAGA y pague las Multas de PAGA 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 es de \$2,297.21 (menos la retención) y su Pago Individual de PAGA se estima en \$35.52.** Es probable que la cantidad real que usted reciba sea diferente y dependa 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 206 semanas laborales durante el Período del Grupo y trabajó 22 Períodos de Pago durante el Período de PAGA.** Si usted cree que trabajó más durante cualquiera de los períodos, puede presentar una disputa antes de la fecha límite.

El Tribunal ya ha aprobado preliminarmente el Acuerdo propuesto y ha aprobado este Aviso. El Tribunal aún no ha decidido si otorgará la aprobación final del Acuerdo. Sus derechos legales se ven afectados, ya sea que usted actúe o no. **LEA DETENIDAMENTE ESTE AVISO.** Se considerará que lo ha leído y comprendido. En la Audiencia de Aprobación Final, el Tribunal decidirá si finalmente aprueba el Acuerdo y cuánto del Acuerdo se pagará al Demandante y a los abogados del Demandante ("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.

SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO	
NO HACER NADA	Reciba dinero. Renuncie a los derechos de demandar al Demandado por las reclamaciones liberadas en el Acuerdo.
EXCLUIRSE	No recibir dinero del Acuerdo Colectivo. Usted conservará el derecho de presentar sus propias reclamaciones legales contra el Demandado. Sin embargo, incluso si se excluye del acuerdo colectivo, aún recibirá una parte del acuerdo de PAGA y estará obligado por él si trabajó durante el Período de PAGA.
OBJETAR	Escriba al Tribunal sobre por qué se opone al Acuerdo. Si el Acuerdo recibe la Aprobación Final, usted recibirá dinero y renunciará a los derechos de demandar al Demandado por las reclamaciones liberadas en el Acuerdo.
DISPUTE SU NÚMERO DE SEMANAS LABORALES Y/O PERÍODOS DE PAGO	Dispute el número de semanas laborales o períodos de pago enumerados en este Aviso y proporcione pruebas de respaldo. Si usted disputa sus semanas laborales o períodos de pago, seguirá siendo parte del Acuerdo y renunciará a los derechos de demandar al Demandado por las reclamaciones liberadas en el Acuerdo.

INFORMACIÓN BÁSICA

1. ¿POR QUÉ ESTOY RECIBIENDO ESTE AVISO?

Los registros del Demandado indican que usted trabajó para el Demandado en algún momento entre el 30 de enero de 2020 y el 6 de marzo de 2025 y, por lo tanto, es miembro del Grupo a los efectos de este Acuerdo.

Usted recibió este Aviso porque tiene derecho a saber sobre un Acuerdo propuesto para la Acción, y sobre todas sus opciones, antes de que el Tribunal decida si finalmente aprueba el Acuerdo. El Acuerdo resolverá todas las reclamaciones de los Miembros del Grupo, que se describen a continuación, durante el Período del Grupo. El Acuerdo también resolverá las reclamaciones por sanciones civiles iniciadas en virtud de la Ley de Fiscales Generales Privados de California ("PAGA"). Si usted es un Miembro del Grupo, también es un "Empleado Agravado" si trabajó para el Demandado durante el "Período de PAGA", que es del 5 de marzo de 2023 al 6 de marzo de 2025.

Si el Tribunal otorga la Aprobación Final al Acuerdo, un Administrador del Acuerdo designado por el Tribunal emitirá los pagos previstos en el Acuerdo a los Miembros del Grupo. Le recomendamos que siempre mantenga su dirección actualizada con el Administrador (la información de contacto del Administrador se puede encontrar en la Sección 12, a continuación).

Este paquete de Aviso explica las alegaciones y los antecedentes relacionados con la demanda, el Acuerdo, sus derechos legales, qué beneficios están disponibles, quién es elegible para ellos y cómo recibir esos beneficios.

El Tribunal a cargo de la Acción es el Tribunal Superior del Condado de Monterey, y el caso se titula, *Katrice Scott v. Eden Housing Management, Inc., et al.*, Caso No. 24CV000380. La persona que demandó, Katrice Scott, es la Demandante, y la compañía demandada, Eden Housing Management, Inc. es el Demandado.

2. ¿DE QUÉ SE TRATA LA DEMANDA?

La Demandante en la acción alega violaciones de salarios y horas contra el Demandado por: (1) Falta de pago de salarios mínimos y de tiempo recto; (2) Falta de pago de salarios por horas extras; (3) Falta de proporcionar períodos de comida; (4) Falta de autorización y permiso de períodos de descanso; (5) falta de pago oportuno de los salarios finales al momento de la terminación; (6) no proporcionar declaraciones de salarios detalladas y precisas; (7) Falta de indemnización de los empleados por los gastos; (8) Falta de presentación de los registros de empleo solicitados; y (9) Prácticas comerciales desleales. Además, el Demandante busca recuperar sanciones civiles de conformidad con PAGA ("Sanciones de PAGA") basadas en las supuestas violaciones del Código Laboral de California enumeradas anteriormente, así como sanciones por presuntas violaciones de la Ley de Informes de Crédito Justos y la Ley de Agencias de Investigación de Informes del Consumidor de California. El Demandado niega las reclamaciones del Demandante y niega cualquier delito. El Demandado niega las reclamaciones del demandante y niega haber actuado mal.

3. ¿POR QUÉ SE TRATA DE UNA DEMANDA COLECTIVA?

En una demanda colectiva laboral, una o más personas llamadas "Representantes del Grupo" (en este caso, la Demandante) demandan en nombre de todos los trabajadores que, según ellos, tienen reclamaciones similares. Todos estos trabajadores son un Grupo o Miembros del Grupo. Presentar una demanda, a diferencia de muchas pequeñas, ahorra dinero, tiempo y recursos judiciales. El Tribunal resuelve los problemas para todos los Miembros del Grupo, excepto para aquellos que se excluyen del Grupo.

4. ¿POR QUÉ HAY UN ACUERDO?

El Tribunal no ha fallado a favor del Demandante o del Demandado sobre los méritos de las reclamaciones alegadas en la demanda. La Demandante cree que ganaría en el juicio. El Demandado piensa que las demandas de la Demandante no procederían a un juicio y/o que la Demandante no ganaría en el juicio. Sin embargo, no ha habido juicio. En cambio, en reconocimiento del riesgo que enfrentan ambas Partes si el caso procede, las Partes han acordado un acuerdo negociado. De esta manera, todas las Partes evitan el costo de la preparación y la realización de un juicio, el riesgo de perder el derecho a un juicio, y los trabajadores afectados por las presuntas violaciones reciben una compensación. El Acuerdo representa un compromiso y una solución de reclamaciones muy controvertidas. El Demandante, así como los abogados del Demandante (denominados "Abogados del Grupo"), creen que el Acuerdo es justo y razonable y en el mejor interés de todos los Miembros del Grupo.

¿QUIÉNES ESTÁN INCLUIDOS EN EL ACUERDO?

5. ¿QUIÉNES ESTÁN INCLUIDOS EN EL ACUERDO?

Si recibió este Aviso, usted es un Miembro del Grupo para efectos del acuerdo. El Grupo incluye: Todos los empleados actuales y anteriores del Demandado que fueron clasificados como empleados no exentos pagados por hora en el Estado de California en cualquier momento desde el 30 de enero de 2020 hasta el 6 de marzo de 2025.

6. ¿HAY EXCEPCIONES PARA SER INCLUIDO?

Usted no es un Miembro del Grupo si ya ha resuelto las reclamaciones presentadas en esta demanda, ya sea mediante un acuerdo o un procedimiento legal separado (es decir, otra demanda).

LOS BENEFICIOS DEL ACUERDO: LO QUE USTED OBTIENE

7. ¿QUÉ ESTABLECE EL ACUERDO?

El Demandado ha acordado pagar un Monto Bruto del Acuerdo ("GSA") de \$1,450,000.00 para resolver la demanda. Del GSA, los Abogados del Grupo solicitarán al Tribunal honorarios de abogados de hasta un tercio del GSA, actualmente \$483,333.33 y hasta \$30,000.00 en costos; un Pago por Servicios del Representante del Grupo de \$10,000.00 a la Demandante (por el trabajo y los esfuerzos de la Demandante en el procesamiento de este caso); un pago de multas de PAGA de \$100,000.00 para resolver las reclamaciones de PAGA; y los costos de administración del acuerdo para la Apex Class Action Administration, que no excedan los \$11,490.00. El monto exacto de los Honorarios y Gastos de Litigio de los Abogados del Grupo, el Pago por Servicios del Representante del Grupo y los Costos de Administración serán determinados por el Tribunal en la audiencia de Aprobación Final. La parte restante del monto del Acuerdo, el "Monto Neto del Acuerdo" o el "NSA", se estima actualmente en aproximadamente **\$815,176.67**. El NSA se prorrateará y se pagará como Pagos Colectivos Individuales a los Miembros del Grupo del Acuerdo, que son los Miembros del Grupo que no solicitan ser excluidos ("Optar por no participar") del Acuerdo.

Pago de multas de PAGA: Como parte de la parte de PAGA del Acuerdo, las Partes solicitarán al Tribunal que apruebe un pago de multas de PAGA de \$100,000.00 en la liquidación de reclamos por multas civiles bajo PAGA. Según lo requerido por PAGA, el 75% del pago de multas de PAGA, o 75,000.00, se pagará a la Agencia del Desarrollo del Trabajo y de la Fuerza Laboral de California. El 25% restante del pago de las multas de PAGA, o \$25,000.00, se distribuirá a los Empleados Agraviados como Pagos Individuales de PAGA.

8. ¿DE CUÁNTO SERÁ MI PAGO?

En la primera página de este Aviso aparece una aproximación de su Pago Colectivo Individual. Si usted también es un Empleado Agraviado, en la primera página de este Aviso también aparecerá una aproximación de su Pago Individual de PAGA.

Pago Colectivo Individual: Su Pago Colectivo Individual se basa en la cantidad de Semanas Laborales que trabajó, según se representa en los registros del Demandado, en comparación con la cantidad total de Semanas Laborales trabajadas por todos los Miembros del Grupo durante el Período del Grupo (del 30 de enero de 2020 al 6 de marzo de 2025). El noventa por ciento (90%) del Pago Colectivo Individual de cada Miembro del Grupo se tratará como un pago en liquidación de las supuestas reclamaciones por multas e intereses y será informado en un Formulario 1099 por el Administrador del Acuerdo, y el diez por ciento (10%) del Pago Colectivo Individual de cada Miembro del Grupo se tratará como un pago en liquidación de supuestas reclamaciones por salarios no pagados. El 10% asignado como salarios no pagados se reducirá por las retenciones y deducciones del impuesto sobre la nómina aplicable y se informará en un Formulario W-2.

Pago Individual de PAGA: Si usted trabajó para el Demandado desde el 5 de marzo de 2023 hasta el 6 de marzo de 2025 ("Período de PAGA"), también es un "Empleado Agraviado" y recibirá un Pago Individual de PAGA además de su Pago Colectivo Individual. Los Pagos Individuales de PAGA se basan en el número de Períodos de Pago de PAGA trabajados por cada Empleado Agraviado en comparación con la cantidad total de Períodos de Pago de PAGA trabajados por todos los Empleados Agraviados durante el Período de PAGA. El cien por ciento (100%) de cada Pago Individual de PAGA de cada Empleado Agraviado se caracterizará como multas y no se reducirá por las retenciones y deducciones del impuesto sobre la nómina. El Pago Individual de PAGA será reportado en un Formulario 1099 por el Administrador del Acuerdo. En la primera página de este Aviso aparece una aproximación de su Pago Individual de PAGA estimado.

Para los Miembros del Grupo que también son Empleados Agraviados, su Pago Colectivo Individual se combinará con su Pago Individual de PAGA, y recibirán un solo cheque por los pagos combinados. Si un Miembro del Grupo Opta por no participar en el Acuerdo, seguirá recibiendo un Pago Individual de PAGA, ya que los Empleados Agraviados no pueden optar por no participar en la parte de PAGA del Acuerdo según la ley de California.

9. ¿CÓMO DISPUTO EL RECUENTO DE MIS SEMANAS LABORALES Y/O PERÍODOS DE PAGO?

Para disputar el número de semanas laborales y/o períodos de pago proporcionados anteriormente, debe comunicarse con el Administrador del Acuerdo y proporcionar cualquier documentación de respaldo. En ausencia de documentación contraria, el Administrador del Acuerdo presumirá que el recuento de la semana laboral y el período de pago es correcto. Para disputar el conteo de sus semanas laboral y períodos de pago, debe comunicarse con el Administrador del Acuerdo a más tardar el 25 de julio de 2025. Usted puede comunicarse con el Administrador del Acuerdo en:

Apex Class Action Administration
Katrice Scott v. Eden Housing Management, Inc.
P.O. Box 54668, Irvine, CA 92619
claims@apexclassaction.com
Fax: (949) 989-4428

CÓMO SE OBTIENE UN PAGO

10. ¿CÓMO RECIBO UN PAGO?

Usted no necesita hacer nada para recibir un pago. Sin embargo, si cree que el número de Semanas Laborales o Períodos de Pago de PAGA que trabajó es incorrecto, corrijalo y proporcione cualquier evidencia de respaldo al Administrador del acuerdo, cuya información de contacto se enumera en la Sección 12 a continuación.

11. ¿CUÁNDO RECIBIRÍA MI PAGO?

El Tribunal llevará a cabo una Audiencia Final de Equidad el 10 de octubre de 2025 para decidir si aprueba el Acuerdo. Si el Juez aprueba el Acuerdo y alguien se opone, puede haber apelaciones. Siempre es incierto cuándo se pueden resolver estas objeciones y apelaciones, y resolverlas puede llevar tiempo. Si no hay objeción, la Fecha de Entrada en Vigor del Acuerdo será la fecha de entrada de la Orden del Tribunal que otorga la aprobación final.

Después de la Fecha de Entrada en Vigor, los Pagos Colectivos Individuales y los Pagos Individuales de PAGA se enviarán por correo a los Miembros Participantes del Grupo y a los Empleados Agraviados aproximadamente 30 días después de que la aprobación del Acuerdo por parte del Tribunal sea definitiva, siempre y cuando no haya apelaciones.

Los cheques de liquidación del Acuerdo deben cobrarse inmediatamente después de recibirlos. Los ingresos de los cheques que permanezcan sin cobrar después de 180 días a partir de la fecha de emisión se cancelarán y los fondos asociados con dichos cheques se considerarán residuos de efectivo no pagados, no reclamados o abandonados de conformidad con la sección 384 del Código de Procedimiento Civil ("Residuo no pagado"). El Residuo No Pagado más los intereses acumulados, si los hubiera, se transmitirán a Bay Area Legal Aid.

Si su cheque de liquidación del Acuerdo se pierde o se extravía, debe comunicarse con el Administrador del Acuerdo de inmediato para solicitar un reemplazo.

Para obtener información actualizada sobre el estado de los pagos, por favor comuníquese con el Administrador del Acuerdo (consulte la Sección 12).

12. ¿A QUÉ ESTOY RENUNCIANDO PARA RECIBIR UN PAGO?

Si el Tribunal aprueba este Acuerdo y a menos que usted se excluya, se convertirá en un Miembro Participante del Grupo, y eso significa que no puede demandar, continuar demandando ni ser parte de ninguna otra demanda contra el Demandado en relación con las reclamaciones legales que se resuelven en este Acuerdo. Específicamente, usted estará renunciando o "liberando" a las Demandas Colectivas Liberadas que se describen a continuación contra el Demandado y todos los padres, sucesores y afiliados del Demandado ("Partes Liberadas"). Las liberaciones entran en vigor una vez que el GSA es financiado en su totalidad por el Demandado.

Reclamaciones Colectivas Liberadas: Las "Reclamaciones Colectivas Liberadas" son todas las reclamaciones, derechos, demandas, responsabilidades y causas de acción, de derecho o de equidad, que surjan en cualquier momento durante el Período del Grupo para las reclamaciones colectivas presentadas por el Demandante en la Demanda Operativa, o que podrían haber sido presentadas por la Demandante contra el Demandado en la Demanda Operativa en función de los hechos alegados en la misma, incluidos, por ejemplo, todas y cada una de las reclamaciones que involucren (a) violaciones del período de comidas, (b) prácticas de descanso, (c) pagos de primas de comidas y descanso, (d) trabajo fuera del horario laboral no compensado por todos, incluidos los de guardia, (e) políticas o pagos de horas extras, (f) violaciones de tarifas regulares por todas las horas trabajadas durante el Período del Grupo, y (g) reembolsos de gastos comerciales. Las Demandas Colectivas Liberadas no incluyen una exención de sanciones civiles de PAGA de conformidad con el Código Laboral § 2699 y *siguientes*, que se abordan a continuación.

Reclamaciones de PAGA Liberadas: Si usted es un Empleado Agraviado (es decir, si trabajó para el Demandado durante el Período de PAGA), también renunciará a todas las reclamaciones por sanciones civiles de PAGA que se alegaron o podrían haberse alegado en la Demanda Operativa y el Aviso de PAGA en función de los hechos alegados en ella durante el Período de PAGA, incluidas las sanciones por reclamaciones que involucren (a) violaciones del período de comida, (b) prácticas de descanso, (c) pagos de primas de comida y descanso, (d) trabajo fuera del horario laboral no remunerado por parte de todos, incluidos los que están de guardia, (e) política o pagos de horas extras, (f) violaciones de tarifas regulares por todas las horas trabajadas durante el Período del Grupo, (g) reembolsos de gastos comerciales, y (h) Ley de Informes de Crédito Justos y Ley de Agencias de Informes de Investigación del Consumidor de California.

EXCLUIRSE DEL ACUERDO

13. ¿CÓMO ME EXCLUYO DEL ACUERDO?

Para excluirse del Acuerdo, usted debe enviar al Administrador del Acuerdo una solicitud de exclusión por escrito y firmada que debe tener sello postal estampado a más tardar el 25 de julio de 2025. Asegúrese de incluir su nombre, dirección y número de teléfono, y cualquier otra información que crea que sería útil para que el Administrador del acuerdo lo identifique. Puede enviar su solicitud de exclusión al Administrador del acuerdo a:

Apex Class Action Administration
Katrice Scott v. Eden Housing Management, Inc.
P.O. Box 54668, Irvine, CA 92619
claims@apexclassaction.com

Si solicita ser excluido del Acuerdo, no estará legalmente obligado por nada de lo que suceda en la Acción, excepto en lo que se relacione con la liquidación de la reclamación de PAGA. Si usted solicita ser excluido del Acuerdo, no podrá objetar el Acuerdo y no recibirá un Pago Colectivo Individual, pero seguirá recibiendo un Pago Individual de PAGA si trabajó para el Demandado durante el Período PAGA (del 5 de marzo de 2023 al 6 de marzo de 2025). Si solicita ser excluido, es posible que pueda demandar (o continuar demandando) al Demandado en el futuro.

En caso de que el 15% o más de los Miembros del Grupo presenten solicitudes de exclusión válidas y oportunas, el Demandado tiene la opción de retirarse del Acuerdo y anular el Acuerdo.

14. SI NO ME EXCLUYO, ¿PUEDO DEMANDAR AL DEMANDADO POR LO MISMO MÁS ADELANTE?

No. A menos que se excluya, renuncia a cualquier derecho a demandar al Demandado por las reclamaciones que resuelva este Acuerdo. Si usted tiene una demanda pendiente, hable con su abogado en ese caso de inmediato. Debe excluirse de este Grupo para continuar con su propia demanda. Recuerde que la fecha límite de exclusión es el 25 de julio de 2025.

15. SI ME EXCLUYO, ¿PUEDO OBTENER DINERO DE ESTE ACUERDO?

No. Si se excluye, no recibirá ningún dinero de este Acuerdo. Sin embargo, si se excluye oportunamente del Acuerdo, conservará el derecho de emprender su propia acción legal contra el Demandado, si así lo desea.

LOS ABOGADOS QUE LO REPRESENTAN EN ESTA DEMANDA

16. ¿TENGO UN ABOGADO EN ESTE CASO?

El Tribunal ha determinado que Wilshire Law Firm está calificado para representarlo a usted y a los Miembros del Grupo en la demanda. Estos abogados se denominan Abogados del Grupo y su información de contacto se enumera a continuación. Si desea ser representado por su propio abogado, puede contratar uno bajo su propio costo.

John G. Yslas
john.yslas@wilshirelawfirm.com
Samantha A. Smith
Samantha.smith@wilshirelawfirm.com
Diego Aviles
daviles@wilshirelawfirm.com
Harry Erganyan
Herganyan@wilshirelawfirm.com
Mariam Nazaretyan
mariam.nazaretyan@wilshirelawfirm.com WILSHIRE LAW FIRM
3055 Wilshire Blvd., 12th Floor
Los Angeles, California 90010
Teléfono: (213) 381-9988
Facsimil: (213) 381-9989

17. ¿CÓMO SE LES PAGARÁ A LOS ABOGADOS?

Los Abogados del Grupo solicitarán al Tribunal que apruebe hasta 1/3 del GSA (actualmente \$483,333.33) para los honorarios de los abogados incurridos en la investigación de los hechos, el litigio del caso y la negociación del Acuerdo. Los Abogados del Grupo también buscarán la aprobación del Tribunal de hasta \$30,000.00 en gastos de litigio incurridos en este asunto. El Tribunal puede otorgar a los Abogados del Grupo menos de lo que solicitan. Los Abogados de la Demanda Colectiva también solicitarán al Tribunal que apruebe el pago a la Demandante Katrice Scott por la cantidad de \$10,000.00 además del Pago Colectivo Individual y el Pago Individual de PAGA que le correspondan, por el riesgo, el tiempo y la energía que la Demandante ha invertido al servicio de la Demanda Colectiva como Representante del Grupo. El Tribunal puede otorgar al Representante del Grupo menos de lo solicitado.

OBJETAR EL ACUERDO

Usted puede y tiene el derecho de decirle al Tribunal que no está de acuerdo con el Acuerdo o con alguna parte del mismo.

18. ¿CÓMO LE DIGO AL TRIBUNAL QUE ME Opongo AL ACUERDO?

Si usted cree que el Acuerdo no es justo, puede objetar parte o la totalidad del Acuerdo. Puede objetar el Acuerdo en persona en la Audiencia de Aprobación Final o puede presentar una objeción por escrito. Las objeciones por escrito y los avisos de intención de comparecer en la Audiencia de Aprobación Final deben enviarse por correo al Administrador del Acuerdo y tener sello postal estampado del 25 de julio de 2025 o antes, a la siguiente dirección:

Apex Class Action Administration
Katrice Scott v. Eden Housing Management, Inc.
P.O. Box 54668, Irvine, CA 92619
claims@apexclassaction.com

La Objeción por escrito debe indicar su nombre y dirección y describir todas las razones legales y fácticas por las que se opone a los términos del Acuerdo. También debe incluir o adjuntar cualquier documento en el que se base su objeción. Si el Tribunal rechaza la objeción en la audiencia de Aprobación Final, se aprobará el Acuerdo de Conciliación y usted recibirá su pago. Si usted no presenta una objeción por escrito, aún puede comparecer en la audiencia de aprobación final para expresar su objeción o para observar el procedimiento

19. ¿CUÁL ES LA DIFERENCIA ENTRE OBJETAR Y SOLICITAR LA EXCLUSIÓN?

Objetar es simplemente decirle al Tribunal que usted no está de acuerdo con algo sobre el Acuerdo. Solo puede oponerse si permanece en el Grupo.

Solicitar la exclusión es decirle al Tribunal que usted no quiere ser parte del Grupo. Si se excluye, no tiene base para objetar porque el caso ya no le afecta y no recibe dinero de este Acuerdo. Si presenta una objeción y una solicitud para ser excluido del acuerdo, la solicitud para ser excluido prevalecerá y no recibirá ningún dinero de este acuerdo.

LA AUDIENCIA DE EQUIDAD DEL TRIBUNAL

El Tribunal llevará a cabo una Audiencia de Aprobación Final para decidir si aprueba el Acuerdo.

Usted puede asistir y pedir la palabra, pero no está obligado a hacerlo.

20. ¿CUÁNDO Y DÓNDE DECIDIRÁ EL TRIBUNAL SI APRUEBA EL ACUERDO?

El Tribunal llevará a cabo una Audiencia de Aprobación Final a las 8:30 a.m. el 10 de octubre de 2025, en el Departamento 14 del Tribunal Superior del Condado de Monterey ubicado en 1200 Aguajito Road, Monterey, CA 93940 para determinar si el Acuerdo debe aprobarse finalmente como justo, razonable y adecuado. Si hay objeciones, el Tribunal las examinará en ese momento. También se le pedirá al Tribunal que apruebe las solicitudes de Pago por Servicios del Representantes del Grupo y los Pagos de Honorarios de Abogados de la Demanda Colectiva y Gastos de Litigio.

21. ¿TENGO QUE ASISTIR A LA AUDIENCIA?

No. Los Abogados del Grupo responderán a las preguntas que el Tribunal pueda tener. Sin embargo, puede asistir. Si usted envía una objeción, no tiene que venir al Tribunal para hablar sobre ella. Siempre y cuando haya enviado su objeción por escrito al Administrador del Acuerdo a tiempo, el Tribunal la considerará. También puede pagarle a su propio abogado para que asista, pero no es necesario.

SI USTED NO HACE NADA

22. ¿QUÉ PASA SI NO HAGO NADA EN ABSOLUTO?

Si usted no hace nada, recibirá un pago del Acuerdo y estará sujeto a los términos del Acuerdo, lo que significa que no podrá iniciar una demanda, continuar una demanda ni ser parte de ninguna otra demanda contra el Demandado sobre los problemas legales de la Acción.

MÁS INFORMACIÓN

23. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

Puede ponerse en contacto con los Abogados del Grupo a través de la información de contacto indicada anteriormente en la Sección 16 si tiene alguna pregunta sobre el Acuerdo. También puede ponerse en contacto con el Administrador del Acuerdo designado por el Tribunal, Apex Class Action Administration, llamando al número gratuito 1-800-355-0700, o puede escribir al Administrador a la siguiente dirección:

Apex Class Action Administration
Scott v. Eden Housing Management, Inc. Settlement
P.O. Box 54668, Irvine, CA 92619
claims@apexclassaction.com

POR FAVOR, NO LLAME AL TRIBUNAL O AL ABOGADO DE EDEN HOUSING MANAGEMENT, INC. PARA OBTENER INFORMACIÓN SOBRE ESTE ACUERDO O EL PROCESO DE RECLAMACIÓN. SIN EMBARGO, PUEDE LLAMAR A LOS ABOGADOS DEL GRUPO O AL ADMINISTRADOR DEL ACUERDO, ENUMERADOS ANTERIORMENTE.