

Brian J. Mankin, Esq. [CSB No. 216228]
brian@lmlfirm.com
Peter J. Carlson, Esq. [CSB No. 295611]
peter@lmlfirm.com
LAUBY, MANKIN & LAUBY LLP
5198 Arlington Avenue, PMB 513
Riverside, CA 92504
Tel: (951) 320-1444 | Fax: (951) 320-1445

Attorneys for Plaintiff, on a representative basis and on behalf of all others similarly situated

SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA

COUNTY OF SAN BERNARDINO

MANUEL BURGOS, individually, on a
representative basis, and on behalf of all
others similarly situated;

Plaintiff,

vs.

DESTINY HOSPICE CARE, INC., a
California Corporation; and DOES 1 through
20, inclusive;

Defendants.

Case No.: CIVSB2308809

*[Assigned to the Hon. Christian Towns, Dept.
S26, for all purposes]*

**DECLARATION OF KEVIN LEE
REGARDING NOTICE AND
SETTLEMENT ADMINISTRATION**

Hearing:

Date: October 8, 2024

Time: 8:30 a.m.

Dept.: S26

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

1. I am a Case Manager at Phoenix Settlement Administrators (“Phoenix”), the Court-appointed Class Action Settlement Administrator for *Burgos v. Destiny Hospice Care, Inc.* (the “Action”). I have personal knowledge of the facts stated herein and, if called upon to testify, I could and would testify competently to such facts.

3. On June 26, 2024, Phoenix received a data file from Defense Counsel that contained names, last known mailing addresses, Social Security numbers, and Work Weeks for each Class Member (“Class Data”) during the Class Period. The final mailing list contained three hundred forty-three (343) individuals identified as Class Members.

1 4. On July 5, 2024, Phoenix conducted a National Change of Address (“NCOA”)
2 search in an attempt to update the class list of addresses as accurately as possible. A search of
3 this database provides updated addresses for any individual who has moved in the previous four
4 (4) years and notified the U.S. Postal Service of their change of address.

5 5. On July 5, 2024, Phoenix mailed the Notice via U.S. first class mail, in English
6 and Spanish, to all three hundred forty-three (343) Class Members on the Class Data. A true and
7 correct copy of the mailed Notice is attached hereto as **Exhibit A**.

8 6. As of the date of this declaration, zero (0) Notices have been returned to Phoenix.

9 7. As of the date of this declaration, zero (0) Notices are considered undeliverable.

10 8. As of the date of this declaration, Phoenix has received zero (0) Requests for
11 Exclusion from Class Members. The deadline to request exclusion from the Class Settlement
12 was August 4, 2024.

13 9. As of the date of this declaration, Phoenix has received zero (0) Notices of
14 Objection from Class Members. The deadline for objecting to the Class Settlement was August
15 4, 2024.

16 10. As of the date of this declaration, Phoenix has received zero (0) Work Week
17 disputes from Class Members. The deadline for submitting a dispute was August 4, 2024.

18 11. There are three hundred forty-three (343) Class Members who did not submit
19 timely and valid Requests for Exclusion and are therefore deemed Participating Class Members,
20 representing 100% of the Class. Participating Class Members have worked a collective total of
21 twenty-one thousand nine hundred fifty (21,950) Work Weeks during the Class Period. Each
22 Work Week is valued at approximately \$10.77.

23 12. The Escalator Clause of the Settlement Agreement indicates if the number of
24 Weeks Worked by Class Members during the Class Period increases more than 15% over 20,000
25 Work Weeks (*i.e.* if there are more than 23,000 Work Weeks), then Defendant may either a)
26 increase the Settlement Amount in proportion to the increase in Work Weeks over 23,000, or b)
27 change the end date of the Class Period to the date on which there were no more than 23,000
28

1 Work Weeks. Because the total Work Weeks were 21,950, the Escalator Clause was not
2 triggered.

3 13. The Net Settlement Amount of \$236,414.75 available to pay Settlement Class
4 Members was determined by subtracting the requested Class Counsel attorneys' fees
5 (\$150,000.00), and Class Counsel costs (\$14,585.25), requested Service Payment to Plaintiff
6 Burgos (\$10,000.00), the PAGA Penalties (\$30,000.00), and the requested Settlement
7 Administration Costs (\$9,000.00) from the Gross Settlement Amount (\$450,000.00).

8 14. Based upon the calculations stipulated in the Settlement, the highest Individual
9 Class Payment to be paid is approximately \$2,789.59, the lowest Individual Class Payment to be
10 paid is approximately \$10.77, while the average Individual Class Payment to be paid is
11 approximately \$689.26. Settlement Class Members will be issued payment of their Individual
12 Class Payments subject to reduction for the employee's share of taxes and withholdings with
13 respect to the wages portion of the Individual Class Payment.

14 15. Additionally, \$30,000.00 of the Gross Settlement Amount has been allocated
15 toward penalties under the Private Attorneys General Act ("PAGA Penalties"), of which 75%, or
16 \$22,500.00, shall be paid to the Labor and Workforce Development Agency ("LWDA"), and
17 25%, or \$7,500.00, of which shall be paid to all current and former hourly non-exempt
18 individuals who are or were employed by Defendant during the PAGA Period. There are two
19 hundred twelve (212) Aggrieved Employees who worked a total of five thousand three hundred
20 eighteen (5,318) pay periods during the PAGA Period. The highest Individual PAGA Payment to
21 be paid is approximately \$73.34, and the average Individual PAGA Payment to be paid is
22 approximately \$35.38.

23 16. Pursuant to the Settlement, Defendant has agreed to fund the employer-side taxes
24 due separately and apart from the Gross Settlement Amount.

25 17. Phoenix's costs associated with the administration of this matter are \$9,000.00.
26 This includes all costs incurred to date, as well as estimated costs involved in completing the
27 settlement distribution. A true and correct copy of the invoice from Phoenix is attached hereto as
28 **Exhibit B.**

1
2 I declare under penalty of perjury of the laws of the State of California that the foregoing
3 is true and correct.

4 Executed on September 13, 2024, at Orange, California.

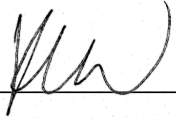
5
6 
7 _____
8 KEVIN LEE
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28

Exhibit A

COURT APPROVED NOTICE OF CLASS ACTION SETTLEMENT

Burgos v. Destiny Hospice Care, Inc., et al.

(San Bernardino County Superior Court, Case No. CIVSB2308809)

***The San Bernardino County Superior Court authorized this Notice. Read it carefully!
It's not junk mail, spam, an advertisement, or solicitation by a lawyer. You are not being sued.***

You may be eligible to receive money from an employee class action lawsuit (“Action”) against Defendant Destiny Hospice Care, Inc. and its Owners (Udoekpo Ekpo and Joy Ekpo) (collectively “Destiny Hospice” or “Defendant”) for alleged violations of the California Labor Code.

The Action was filed by Manuel Burgos (“Plaintiff” or “Class Representative”) and seeks payment of (1) unpaid wages, statutory damages and penalties, interest and attorneys’ fees on behalf of a class of nonexempt employees employed by Defendant California (“Class Members”) during the Class Period (May 1, 2019, through April 15, 2024); and (2) penalties under the California Private Attorneys General Act (“PAGA”) for all nonexempt employees employed by Defendant in California during the PAGA Period (May 1, 2022, to April 15, 2024) (“Aggrieved Employees”). (Plaintiff and Defendant shall be collectively referred to as the “Parties.”)

The proposed Settlement has two main parts: (1) a Class Settlement requiring Defendant to fund Individual Class Payments to Class Members, and (2) a PAGA Settlement requiring Defendant to fund Individual PAGA Payments to Aggrieved Employees 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 and PAGA Payments are shown in the charts below, along with the applicable data points from which these estimates are derived.

«First_Name» «Last_Name» «PSA_ID»

Calculations and Data Points for Estimated Individual Class Payment	
Weeks Worked during Class Period	Estimated Individual Class Payment
«Total_Weeks»	«ESA_Before_Paga»

Calculations and Data Points for Estimated Individual PAGA Payment	
Total Pay Periods during PAGA Period	Estimated Individual PAGA Payment
«PAGA_Pay_Periods»	«PAGA_Amount»

Please note that the actual amount you receive may be different from the above and will depend on several 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.) If you believe that you worked more time during the periods discussed above, you can submit a challenge by August 4, 2024 (“**Response Deadline**”). 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 do 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 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.

If you worked for Defendant during the Class Period and/or the PAGA Period, you have a few options as shown in the Chart below:

YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT	
DO NOTHING AND RECEIVE A SETTLEMENT PAYMENT	If you want to receive your full settlement payment, then no further action is required on your part. You will automatically receive a settlement payment if the Settlement receives final approval by the Court. You will be bound by the terms of the Settlement Agreement and will give up your right to sue on the Released Class Claims described in Section 3 .
EXCLUDE YOURSELF	If you do not wish to participate in the settlement of the Class Claims, you may “opt-out” of the settlement of the Class Claims. If you choose to opt-out, you must submit a Request for Exclusion by August 4, 2024 (see Section 6 for more details on how to opt-out). If you opt-out, you will no longer be a Class Member, and you will (1) <u>not</u> receive an Individual Class Payment, but you will preserve your right to pursue the Released Class Claims described below subject to applicable statutes of limitations, and (2) be barred from filing an objection to the settlement. 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 PAGA Claims. See Section 6 of this Notice.

Questions? Please call the Settlement Administrator Toll Free at: (800) 523-5773

OBJECT	If you decide to object to the settlement with respect to the Class Claims because you find it unfair or unreasonable, you must submit an Objection stating why you object to the settlement by August 4, 2024 (see Section 7 for more details on how to object).
DISPUTE THE NUMBER OF WEEKS WORKED	If you believe the number of workweeks that you were credited with working in the chart above is incorrect, you may submit a written dispute to the Administrator (see Section 4 for more details on how to submit a Dispute Form). Defendant's records will be presumed correct, but you may provide evidence to the Administrator showing how many Work Weeks you believe you should be credited.

YOU MAY ATTEND THE FINAL APPROVAL HEARING, BUT IT'S NOT REQUIRED

DATE: OCTOBER 8, 2024 TIME: 8:30 A.M.	At the Final Approval Hearing, the Court will decide whether to finally approve the Settlement. You don't have to attend but you do have the right to appear (or hire an attorney to appear on your behalf at your own cost), in person, by telephone or by using the Court's virtual appearance platform. See Section 8 of this Notice.
--	---

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiff is a former employee of Destiny Hospice. The Action accuses Defendant of violating California labor laws by failing to pay minimum and overtime wages, failure to provide meal and rest breaks, failure to reimburse business expenses, failure to timely pay wages each period and upon separation of employment, and failure to provide accurate itemized wage statements. Based on the same claims, Plaintiff has also asserted a claim for civil penalties under PAGA).

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

Both Parties are represented by attorneys in the Action. See Section 9 below for their contact information.

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

So far, the Court has made no determination whether Defendant or Plaintiff is correct on the merits. In the meantime, Plaintiff and Defendant hired an experienced, neutral mediator 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"), Plaintiff 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.

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

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

1. Defendant Will Pay \$450,000 as the "Settlement Amount." Defendant has agreed to pay a total Settlement Amount of \$450,000, and will deposit the Settlement Amount into an account controlled by the Administrator. The Administrator will use the Settlement Amount to pay the Individual Class Payments, Individual PAGA Payments, Class Representative Service Payment, Class Counsel's attorney's fees and expenses, the Administrator's Costs, and PAGA Penalties to be paid to the California Labor and Workforce Development Agency ("LWDA"). Assuming the Court grants Final Approval, Defendant will fund the Settlement Amount approximately 15 days after the Judgment entered by the Court becomes final. The Judgment will be final on the date the Court enters Judgment, or a later date if the Judgment is appealed.

2. Court Approved Deductions from Gross Settlement. At the Final Approval Hearing, Plaintiff and/or Class Counsel will ask the Court to approve the following deductions from the Settlement Amount, the amounts of which will be decided by the Court at the Final Approval Hearing:

A. Up to one-third of the Settlement Amount (\$150,000.00) to Class Counsel for attorneys' fees and up to \$25,000 for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.

B. Up to \$10,000 to the Class Representative as a Service Payment for litigating the Action, working with Class Counsel and representing the Class.

C. \$9,000 to the Settlement Administrator for services administering the Settlement.

D. Up to \$10,000 for PAGA Penalties, allocated 75% to the LWDA PAGA Payment and 25% in Individual PAGA Payments to the Aggrieved Employees based on their share of Pay Periods Worked during the PAGA Period.

E. 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 remainder (the “Net Settlement Amount”) by making Individual Class Payments to Participating Class Members based on their pro rata share of Weeks Worked during the Class Period.

4. Taxes Owed on Payments to Class Members. Plaintiff 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 penalties and interest (“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 they owe 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 Plaintiff 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 don’t 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 is sent to the Controller’s Unclaimed Property Fund, 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 Settlement, unless you opt-out of the Settlement, not later than the Response Deadline. See Section 6 of this Notice for details on how to Opt-Out.

7. The Proposed Settlement Will be Void If the Court Denies Final Approval. It is possible the Court will decline to grant Final Approval of the Settlement or decline to enter a Judgment. It is also possible the Court will enter a Judgment that is reversed on appeal. Plaintiff 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. Settlement Administrator. The Court has appointed a neutral company, Phoenix Settlement Administrators (the “Administrator”) to send this Notice, calculate and make payments, and process Class Members’ Requests for Exclusion. The Settlement Administrator will also decide any Disputes over weeks worked, mail and re-mail settlement checks and tax forms, and perform other tasks necessary to administer the Settlement. The Settlement 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 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 facts alleged in the Action for the duration of the Class Period and PAGA Period, which are 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 representatives, agents, heirs, and assigns, release the Released Parties (which includes Defendants and their parents, subsidiaries, directors, owners, shareholders, officers, agents, attorneys, servants, joint employers and employees, past and present, and each of them and anyone acting in concert with foregoing) from all claims alleged in the Complaint or which could have been alleged based solely upon the facts in the Complaint, including but not limited to: (a) failure to pay minimum wages, (b) failure to pay overtime wages, (c) failure to provide meal periods, (d) failure to provide rest breaks, (e) failure to reimburse business expenses, (f) failure to timely pay wages upon separation of employment, (g) failure to provide accurate itemized wage statements, and (h) unfair and unlawful competition (the “Released Class Claims”). The operative release period for the Released Class Claims is the Class Period. 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. Release of Released PAGA Claims. After the Court’s judgment is final, and Defendant has paid the Settlement Amount (and separately paid the employer-side payroll taxes), Plaintiff on behalf of himself, the State of California and the LWDA shall release the Released Parties (which includes Defendants and their parents, subsidiaries, directors, owners, shareholders, officers, agents, attorneys, servants, joint employers and employees, past and present, and each of them and anyone acting in concert with foregoing) of all PAGA claims that Plaintiff alleged against the Released Parties, on behalf of the Aggrieved Employees and the State of California, based on the facts stated in the Complaint and in the relevant LWDA notice letters, including all PAGA claims seeking civil penalties premised upon: (a) failure to pay minimum wages, (b) failure to pay overtime wages, (c) failure to provide meal periods, (d) failure to provide rest breaks, (e) failure to reimburse business expenses, (f) failure to timely pay wages each period, (g) failure to

Questions? Please call the Settlement Administrator Toll Free at: (800) 523-5773

timely pay wages upon separation of employment, (h) failure to provide accurate itemized wage statements, and (i) all other claims for civil penalties recoverable under the Private Attorneys General Act, Labor Code §§ 2698 *et seq.* based on the facts or claims alleged in the Complaint (“Released PAGA Claims.”) The time period governing the Released PAGA Claims shall be any time during the PAGA Period.

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

1. Individual Class Payments. The Administrator will calculate Individual Class Payments by (a) dividing the Net Settlement Amount by the total number of Weeks Worked for all Participating Class Members during the Class Period, and (b) multiplying the result by the number of Share Points credited to each individual Participating Class Member during the Class Period.

2. Individual PAGA Payments. The Settlement Administrator will calculate Individual PAGA Payments by (a) dividing \$2,500 by the total number of Pay Periods worked by all Aggrieved Employees during the PAGA Period and (b) multiplying the result by the number of Weeks Worked by each individual Aggrieved Employee during the PAGA Period.

3. Disputing Weeks Worked. The number of weeks you worked during the Class Period and number of Pay Periods Worked during the PAGA Period, as recorded in Defendant’s records, are stated in the tables on page 2 of this Notice. You have until August 4, 2024 (“Response Deadline”) to dispute the number of Workweeks and Pay Periods credited to you by submitting evidence to the Administrator. Section 9 of this Notice has the Administrator’s contact information.

You need to support your dispute by sending copies of pay stubs or other records. The Administrator will accept Defendant’s calculation of weeks worked 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 challenges based on your submission and on input from Class Counsel and Defendant’s Counsel. The Administrator’s decision is final. You can’t appeal or otherwise challenge its final decision.

5. HOW WILL I GET PAID?

1. Participating Class Members and Aggrieved Employees. The Administrator will send, by U.S. mail, a single check to every Participating Class Member (which includes every Class Member who doesn’t opt-out) and Aggrieved Employee. The single check will combine the Individual Class Payment and the Individual PAGA Payment.

2. Aggrieved Employees Only. If you opted out of the Class settlement, but qualify as an Aggrieved Employee, then the Administrator will send, by U.S. mail, a single Individual PAGA Payment check to every Aggrieved Employee, including those who opt out of the Class Settlement.

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

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

You will be treated as a Participating Class Member, participating fully in the Settlement, unless you opt-out of the Settlement, not later than the Response Deadline.

If you **do not** wish to take part in the release of the Class Claims in the Settlement, you may exclude yourself by sending to the Administrator a “Request for Exclusion” letter/card postmarked no later than August 4, 2024, with your full name, address, telephone number, last four digits of your social security number or your date of birth, and signature. The Request for Exclusion should state:

“I WISH TO BE EXCLUDED FROM THE CLASS IN THE DESTINY HOSPICE LAWSUIT. I UNDERSTAND THAT IF I ASK TO BE EXCLUDED FROM THE SETTLEMENT CLASS, I WILL NOT RECEIVE MY INDIVIDUAL CLASS PAYMENT FROM THIS LAWSUIT.”

Any person who submits a timely Request for Exclusion from the Class Claims (1) will not have any rights under this Settlement, including the right to object, appeal or comment on the Settlement; (2) will not be entitled to receive an Individual Class Payment; (3) will preserve the right to pursue the Released Class Claims, and (4) will not be bound by this Settlement, or the Judgment.

You cannot opt-out of the PAGA portion of the Settlement. Class Members who exclude themselves from the Class Claims remain eligible to receive an Individual PAGA Payment.

If you do not want to participate in the Settlement, the Administrator will exclude you based on timely receipt of a writing communicating your request to be excluded. Be sure to personally sign your request, identify the Action as Burgos v. Destiny Hospice Care, Inc., and include your identifying information (full name, address, telephone number, approximate dates of employment, and last four digits of social security number or your date of birth for verification purposes). You must make the request yourself. If someone else makes the request for you, it will not be valid. **Send your request to be excluded to the Administrator by August 4, 2024, (the “Response Deadline”), 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. A Participating Class Member who disagrees with any aspect of the Settlement may wish to object. **The deadline for sending written objections to the Administrator is August 4, 2024 (the “Response Deadline”).**

If you wish to object to the proposed Settlement, you or your own attorney must submit a written objection, and the objection must include your full name, address, telephone number, last four digits of the social security number or date of birth, signature, and dates of employment with Defendant, in addition to the case name and number (*Burgos v. Destiny Hospice Care, Inc.*, Case No. CIVSB2308809), the basis for the objection, including any legal support and each specific reason in support of the objection, as well as any documentation or evidence in support thereof. Additionally, if you are represented by an attorney, the objection must include the name and address of your attorney. This objection and all supporting information must be sent to the Administrator at the address listed in Section 9, **postmarked** on or before **August 4, 2024**.

If you do not comply with these procedures and the deadline for objections, the Court may not consider your objection at the Final Approval Hearing, and you may lose the right to contest the approval of the Settlement. You are still eligible to receive a settlement payment should the settlement become Final even if you object to the settlement. Submitting an objection does not preserve the right to appeal a final judgment. Rather, the right to appeal is preserved by becoming a party of record by timely and properly intervening or filing a motion to vacate the judgment before entry of judgment.

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. WHEN IS THE FINAL APPROVAL HEARING?

On October 8, 2024, at 8:30 a.m., the Court will hold a public hearing in Department S26 of the Superior Court for the State of California, County of San Bernardino, 247 West 3rd Street, San Bernardino, CA 92415, for the purposes of determining whether the proposed Settlement is fair, adequate and reasonable and should be approved, whether to approve Class Counsel’s applications for attorneys’ fees and costs, whether to approve the payments to the LWDA, and whether to approve Plaintiff’s request for the service award. This hearing may be continued or rescheduled by the Court. Objectors to the proposed settlement will be provided notice in the event that the Final Approval Hearing is continued to a later date. Class Members who support the proposed Settlement do not need to appear at the hearing and do not need to take any other action to indicate their approval. Class Members who object to the proposed Settlement are not required to attend the Final Approval Hearing.

9. HOW CAN I GET MORE INFORMATION?

If you have questions about this Notice, the process to Opt-Out or Object, or the Settlement, or if you did not receive this Notice in the mail and you believe that you are or may be a member of the Class, you may contact the Administrator for more information or to request that a copy of this Notice be sent to you in the mail. And you may also contact Class Counsel. Contact information for both the Administrator and Class Counsel is provided here:

Settlement Administrator	Class Counsel
Phoenix Settlement Administrators P.O. Box 7208 Orange, CA 92863 Telephone: (800) 523-5773	Brian Mankin, Esq. brian@LMLfirm.com Peter Carlson, Esq. peter@LMLfirm.com Lauby Mankin Lauby LLP 5198 Arlington Ave, PMB 513 Riverside, CA 92504 Tel: (951) 320-1444

You may also seek advice and guidance from your own private attorney at your own expense, if you so desire.

This Notice is only a summary. For more detailed information, you may review the Settlement Agreement, containing the complete terms of the proposed Settlement, which is on file with the Court and attached to the Declaration of Brian J. Mankin in Support of Motion for Preliminary Approval of Class Action Settlement filed on June 10, 2024 and available to be inspected at any time during regular business hours at the Office of the Clerk, San Bernardino County Superior Court, located at 247 West Third Street, San Bernardino, CA 92415.

DO NOT TELEPHONE THE COURT TO OBTAIN INFORMATION ABOUT THE SETTLEMENT

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.

NOTIFICACIÓN DE ACUERDO COLECTIVO APROBADA POR EL TRIBUNAL

Burgos contra Destiny Hospice Care, Inc. y otros.

(Tribunal Superior del condado de San Bernardino, Caso n° CIVSB2308809)

El Tribunal Superior del Condado de San Bernardino autorizó este Aviso. Léalo atentamente.***No es correo basura, ni spam, ni un anuncio, ni una solicitud de un abogado. No le están Demandando.***

Usted puede ser elegible para recibir dinero de una Demanda Colectiva de empleados (“Acción”) contra el Demandado Destiny Hospice Care, Inc. y sus Propietarios (Udoekpo Ekpo y Joy Ekpo) (colectivamente “Destiny Hospice” o “Demandado”) por supuestas violaciones del Código Laboral de California.

La Demanda fue presentada por Manuel Burgos (“Demandante” o “Representante de la Clase”) y busca el pago de (1) salarios no pagados, daños estatutarios y penalidades, intereses y honorarios de abogados en nombre de una clase de empleados no exentos empleados por el Demandado en California (“Miembros de la Clase”) durante el Período de la Clase (1 de mayo de 2019 al 15 de abril de 2024); y (2) sanciones en virtud de la Ley General de Abogados Privados de California (“PAGA”) para todos los empleados no exentos empleados por el Demandado en California durante el Período PAGA (del 1 de mayo de 2022 al 15 de abril de 2024) (“Empleados Agravados”). (La Demandante y la Demandada serán denominadas colectivamente las “Partes”).

El Acuerdo Colectivo propuesto consta de dos partes principales: (1) un Acuerdo Colectivo que requiere que el Demandado financie Pagos Individuales de la Clase a los Miembros de la Clase, y (2) un Acuerdo PAGA que requiere que el Demandado financie Pagos Individuales PAGA a los Empleados Agravados y pague sanciones a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza de Trabajo de California (“LWDA”). Basándose en los registros del Demandado, y en las suposiciones actuales de las Partes, sus Pagos Individuales de la Clase y PAGA se muestran en los gráficos siguientes, junto con los puntos de datos aplicables de los que se derivan estas estimaciones.

«First_Name» «Last_Name» «PSA_ID»

Cálculos y puntos de datos para la estimación del Pago Individual de la Clase	
Semanas trabajadas durante el período de clase	Estimación Pago Individual de la Clase
«Total_Weeks»	«ESA_Before_Paga»

Cálculos y puntos de datos para el Pago PAGA Individual estimado	
Total de periodos de pago durante el periodo PAGA	Pago PAGA Individual estimado
«PAGA_Pay_Periods»	«PAGA_Amount»

Tenga en cuenta que la cantidad real que reciba puede ser diferente de la anterior y dependerá de varios factores. (Si no se indica ningún importe para su Pago PAGA Individual, entonces, según los registros del Demandado, usted no tiene derecho a un Pago PAGA Individual en virtud del Acuerdo porque no trabajó durante el Periodo PAGA). Si cree que trabajó más tiempo durante los períodos mencionados anteriormente, puede presentar una impugnación antes del 4 de agosto de 2024 (“**Plazo de respuesta**”). 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 concederá la aprobación definitiva. Sus derechos legales se verán afectados tanto si actúa como si no. Lea atentamente este Aviso. Se considerará que lo ha leído y comprendido cuidadosamente. En la Audiencia de Aprobación Definitiva, el Tribunal decidirá si aprueba definitivamente el Acuerdo y qué parte de este se pagará al Demandante y a los abogados del Demandante (“Abogados de la Clase”). El Tribunal también decidirá si dicta una sentencia que obligue al Demandado a realizar pagos en virtud del Acuerdo y exija a los Miembros de la Clase y a los Empleados Agravados que renuncien a sus derechos a hacer valer determinadas reclamaciones contra el Demandado.

Si trabajó para el Demandado durante el Periodo de la Demanda Colectiva y/o el Periodo PAGA, tiene algunas opciones, como se muestra en el cuadro siguiente:

SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO	
NO HACER NADA Y RECIBIR UN PAGO DE ACUERDO	Si desea recibir el pago íntegro del Acuerdo, no es necesaria ninguna otra acción por su parte. Recibirá automáticamente el pago del Acuerdo si éste recibe la aprobación final del Tribunal. Usted quedará vinculado por los términos del Acuerdo de Conciliación y renunciará a su derecho a Demandar por las Reclamaciones Exoneradas de la Clase descritas en la Sección 3 .
EXCLUIRSE	Si no desea participar en el Acuerdo de las Demandas colectivas, puede “excluirse” del Acuerdo de las Demandas colectivas. Si opta por excluirse, deberá presentar una Solicitud de Exclusión antes del 4 de agosto de 2024 (consulte la Sección 6 para obtener más detalles sobre cómo excluirse). Si opta por la exclusión, dejará de ser Miembro de la Clase y (1) <u>no</u> recibirá un Pago Individual de la Clase, pero conservará su derecho a presentar las Reclamaciones Exoneradas de la Clase descritas a continuación con sujeción a las leyes de prescripción aplicables, y (2) no podrá presentar objeciones al Acuerdo.

¿Tiene preguntas? Por favor, llame al Administrador del acuerdo al teléfono gratuito (800) 523-5773

	Usted no puede optar por excluirse de la parte PAGA del Acuerdo propuesto. El Demandado debe pagar Pagos PAGA Individuales a todos los Empleados Agraviados y los Empleados Agraviados deben renunciar a sus derechos de proseguir con las Reclamaciones PAGA Exoneradas. Véase la Sección 6 de este Aviso.
OBJETAR	Si decide oponerse al Acuerdo con respecto a las Demandas colectivas porque lo considera injusto o irrazonable, debe presentar una objeción indicando por qué se opone al Acuerdo antes del 4 de agosto de 2024 (consulte la Sección 7 para obtener más detalles sobre cómo objetar).
IMPUGNAR EL NÚMERO DE SEMANAS TRABAJADAS	Si cree que el número de Semanas Laborales que se le acreditaron en la tabla anterior es incorrecto, puede presentar una disputa por escrito al Administrador (consulte la Sección 4 para obtener más detalles sobre cómo presentar un Formulario de Disputa). Se presumirá que los registros del Demandado son correctos, pero usted puede aportar pruebas al Administrador que demuestren cuántas Semanas Laborales cree que se le deberían acreditar.

PUEDEN ASISTIR A LA AUDIENCIA DE APROBACIÓN DEFINITIVA, PERO NO ES OBLIGATORIO

FECHA: 8 DE OCTUBRE DE 2024 HORA: 8:30 A.M.	En la Audiencia de Aprobación Definitiva, el Tribunal decidirá si aprueba definitivamente el Acuerdo. Usted no tiene que asistir, pero sí tiene derecho a comparecer (o a contratar a un abogado para que comparezca en su nombre a su propio coste), en persona, por teléfono o utilizando la plataforma de comparecencia virtual del Tribunal. Consulte la Sección 8 de este Aviso.
--	--

1. ¿EN QUÉ CONSISTE LA ACCIÓN?

La Demandante es una antigua empleada de Destiny Hospice. La Demanda acusa al Demandado de violar las leyes laborales de California al no pagar los salarios mínimos y las horas extraordinarias, no proporcionar pausas para comer y descansar, no reembolsar los gastos empresariales, no pagar puntualmente los salarios cada período y al separarse del empleo, y no proporcionar declaraciones salariales detalladas precisas. Basándose en las mismas reclamaciones, el Demandante también ha hecho valer una reclamación de sanciones civiles en virtud de la PAGA).

El Demandado niega rotundamente haber violado ninguna ley ni haber dejado de pagar ningún salario y sostiene que cumplió con todas las leyes aplicables.

Ambas Partes están representadas por abogados en la Acción. Consulte la Sección 9 a continuación para obtener su información de contacto.

2. ¿QUÉ SIGNIFICA QUE LA ACCIÓN SE HA RESUELTO?

Hasta ahora, el Tribunal no ha determinado si el Demandado o el Demandante tienen razón en cuanto al fondo. Mientras tanto, el Demandante y el Demandado contrataron a un mediador experimentado y neutral en un esfuerzo por resolver la Demanda negociando para poner fin al caso mediante un Acuerdo (resolver el caso) en lugar de continuar con el costoso y largo proceso de litigio. Las negociaciones tuvieron éxito. Mediante la firma de un extenso Acuerdo de conciliación por escrito (“Acuerdo”), la Demandante y el Demandado han negociado una propuesta de Acuerdo que está sujeta a la Aprobación Final del Tribunal. Ambas partes están de Acuerdo en que el Acuerdo propuesto es un compromiso de las reclamaciones en disputa. Al aceptar llegar a un Acuerdo, el Demandado no admite ninguna infracción ni concede el mérito de ninguna reclamación.

El Demandante y los Abogados de la Clase creen firmemente que el Acuerdo es un buen negocio para usted porque consideran que (1) el Demandado ha acordado pagar un monto justo, razonable y adecuado considerando la solidez de las reclamaciones y los riesgos e incertidumbres de un litigio continuado; y (2) el Acuerdo es lo mejor para los Miembros de la Clase 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 Definitiva.

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

1. El Demandado Pagará \$450,000 como el “Monto del Acuerdo” El Demandado ha acordado pagar un Monto del Acuerdo total de \$450,000, y depositará el Monto del Acuerdo en una cuenta controlada por el Administrador. El Administrador utilizará el Monto del Acuerdo para pagar los Pagos Individuales de la Clase, los Pagos PAGA Individuales, el Pago por Servicios del Representante de la Clase, los honorarios y gastos de los abogados del Abogado de la Clase, los Costos del Administrador y las Multas PAGA que se pagarán a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza de Trabajo de California (“LWDA”). Suponiendo que el Tribunal conceda la Aprobación Definitiva, el Demandado financiará el Monto del Acuerdo aproximadamente 15 días después de que la Sentencia dictada por el Tribunal sea definitiva. La Sentencia será definitiva en la fecha en que el Tribunal dicte Sentencia, o en una fecha posterior si la Sentencia es apelada.

2. Deducciones del Acuerdo Bruto Aprobadas por el Tribunal. En la Audiencia de Aprobación Definitiva, el Demandante y/o los Abogados de la Clase solicitarán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones del Monto del Acuerdo, cuyos montos serán decididos por el Tribunal en la Audiencia de Aprobación Definitiva:

A. Hasta un tercio de la Cantidad del Acuerdo (\$150,000.00) a los Abogados de la Clase por concepto de honorarios de abogados y hasta \$25,000 por sus gastos de litigio. Hasta la fecha, los Abogados de la Clase han trabajado e incurrido en gastos en la Acción sin recibir pago alguno.

B. Hasta \$10,000 al Representante de la Clase como Pago por Servicios por litigar la Demanda, trabajar con el Abogado de la Clase y representar a la Clase.

C. \$9,000 al Administrador del Acuerdo por servicios de administración de este.

D. Hasta \$10,000 por Penalidades PAGA, asignados 75% al Pago PAGA de la LWDA y 25% en Pagos PAGA Individuales a los Empleados Agraviados basados en su parte de Períodos de Pago Trabajados durante el Período PAGA.

E. Los Miembros Participantes de la Clase tienen derecho a objetar cualquiera de estas deducciones. El Tribunal considerará todas las objeciones.

3. Acuerdo Colectivo Neto Distribuido a los Miembros de la Clase. Después de realizar las deducciones anteriores en las cantidades aprobadas por el Tribunal, el Administrador distribuirá el resto del remanente (el “Importe Neto del Acuerdo”) realizando Pagos Individuales de la Clase a los Miembros Participantes de la Clase en función de su cuota prorrateada de Semanas Trabajadas durante el Periodo de la Clase.

4. Impuestos adeudados sobre los pagos a los Miembros de la Clase. El Demandante y el Demandado solicitan al Tribunal que apruebe una asignación del 20% de cada Pago Individual de la Clase a salarios sujetos a impuestos (“Porción Salarial”) y del 80% a multas e intereses (“Porción No Salarial”). La Porción Salarial está sujeta a retenciones y se declarará en los Formularios W-2 del IRS. El Demandado pagará por separado los impuestos sobre la nómina del empleador que adeude sobre la Porción Salarial. Los Pagos PAGA Individuales se contabilizan como sanciones y no como salarios a efectos fiscales. El Administrador reportará los Pagos PAGA Individuales y las Porciones No Salariales de los Pagos Individuales de la Clase en los Formularios 1099 del IRS.

Aunque el Demandante y el Demandado han acordado estas asignaciones, ninguna de las partes le está asesorando sobre si sus Pagos están sujetos a impuestos o cuánto podría deber en impuestos. Usted es responsable de pagar todos los impuestos (incluidas las multas y los intereses sobre impuestos atrasados) sobre cualquier Pago recibido del Acuerdo propuesto. Debe consultar a un asesor fiscal si tiene alguna duda sobre las consecuencias fiscales del Acuerdo propuesto.

5. Necesidad de cobrar con prontitud los cheques de pago. En el anverso de cada cheque emitido para Pagos Individuales de la Clase y Pagos PAGA Individuales aparecerá la fecha en la que vence el cheque (la fecha de anulación). Si no lo cobra antes de la fecha de caducidad, su cheque se cancelará automáticamente y el dinero se depositará en el Fondo de Propiedad No Reclamada del Controlador de California a su nombre. Si el dinero que representa su cheque es enviado al Fondo de Propiedad No Reclamada del Controlador, deberá consultar las normas del Fondo para obtener instrucciones sobre cómo recuperar su dinero.

6. Solicitudes de Exclusión del Acuerdo Colectivo. Usted será tratado como Miembro Participante de la Clase, participando plenamente en el Acuerdo, a menos que opte por excluirse del mismo, a más tardar en la Fecha Límite de Respuesta. Consulte la Sección 6 de este Aviso para más detalles sobre cómo Optar por la Exclusión.

7. El Acuerdo propuesto será nulo si el Tribunal deniega la aprobación definitiva. Es posible que el Tribunal deniegue la aprobación definitiva del Acuerdo o se niegue a dictar sentencia. También es posible que el Tribunal dicte una Sentencia que sea revocada en apelación. El Demandante y el Demandado han acordado que, en cualquiera de los dos casos, el Acuerdo será nulo: El Demandado no pagará dinero alguno y los Miembros de la Clase no renunciarán a ninguna reclamación contra el Demandado.

8. Administrador del Acuerdo. El Tribunal ha designado a una empresa neutral, Phoenix Settlement Administrators (el “Administrador”) para que envíe esta Notificación, calcule y efectúe los pagos y procese las Solicitudes de Exclusión de los Miembros de la Clase. El Administrador del Acuerdo también decidirá cualquier Disputa sobre las semanas trabajadas, enviará y reenviará los cheques del Acuerdo y los formularios fiscales, y realizará otras tareas necesarias para administrar el Acuerdo. La información de contacto del Administrador del Acuerdo figura en la Sección 9 de este Aviso.

9. Liberación de los Miembros Participantes de la Clase. Una vez que la Sentencia sea definitiva y el Demandado haya financiado en su totalidad el Monto del Acuerdo y pagado por separado todos los impuestos sobre la nómina del empleador, los Miembros Participantes de la Clase estarán legalmente impedidos de hacer valer cualquiera de las Demandas liberadas en virtud del Acuerdo. Esto significa que, a menos que usted haya optado por excluirse válidamente del Acuerdo Colectivo, no podrá Demandar, continuar Demandando ni ser parte de ninguna otra Demanda contra el Demandado o entidades relacionadas por salarios basados en los hechos alegados en la Acción durante la duración del Período Colectivo y el Período PAGA, que se resuelven mediante este Acuerdo.

Los Miembros Participantes de la Clase quedarán vinculados por el siguiente comunicado:

Todos los Miembros Participantes de la Clase, en su propio nombre y en el de sus respectivos representantes, agentes, herederos y cesionarios, liberan a las Partes Exoneradas (lo que incluye a los Demandados y sus empresas matrices, subsidiarias, directores, propietarios, accionistas, funcionarios, agentes, abogados, servidores, empleadores y empleados conjuntos, pasados y presentes, y a cada uno de ellos y a cualquiera que actúe en concierto con los anteriores) de todas las reclamaciones alegadas en la Demanda o que podrían haberse alegado basándose únicamente en los hechos de la Demanda, incluyendo, pero sin limitarse a: (a) falta de pago del salario mínimo, (b) falta de pago de horas extraordinarias, (c) falta de periodos de comida, (d) falta de periodos de

¿Tiene preguntas? Por favor, llame al Administrador del acuerdo al teléfono gratuito (800) 523-5773

descanso, (e) falta de reembolso de los gastos empresariales, (f) falta de pago puntual de los salarios tras la separación del empleo, (g) falta de entrega de declaraciones salariales detalladas y precisas, y (h) competencia desleal e ilegal (las “Reclamaciones Exoneradas de la Clase”). El período de exoneración operativo para las Reclamaciones Exoneradas de la Clase es el Período de la Clase. Los Miembros Participantes de la Clase no liberan ninguna otra reclamación, incluidas las reclamaciones por beneficios adquiridos, despido improcedente, violación de la Ley de Empleo y Vivienda Justos, seguro de desempleo, incapacidad, seguridad social, indemnización laboral o reclamaciones basadas en hechos ocurridos fuera del Período de la Clase.

10. **Liberación de Reclamaciones Exoneradas de PAGA.** Después de que la sentencia del Tribunal sea definitiva, y el Demandado haya pagado el Monto del Acuerdo (y pagado por separado los impuestos sobre la nómina del lado del empleador), el Demandante, en nombre propio, del Estado de California y de la LWDA, liberará a las Partes liberadas (que incluyen a los Demandados y sus empresas matrices, subsidiarias, directores, propietarios, accionistas, funcionarios, agentes, abogados, sirvientes, empleadores y empleados conjuntos, pasados y presentes, y cada uno de ellos y cualquiera que actúe en concierto con los anteriores) de todas las reclamaciones PAGA que el Demandante alegó contra las Partes Exoneradas, en nombre de los Empleados Agraviados y del Estado de California, basadas en los hechos expuestos en la Demanda y en las cartas de notificación pertinentes de la LWDA, incluyendo todas las reclamaciones PAGA que buscan sanciones civiles basadas en: (a) falta de pago del salario mínimo, (b) falta de pago de las horas extraordinarias, (c) falta de periodos de comida, (d) falta de periodos de descanso, (e) falta de reembolso de los gastos empresariales, (f) falta de pago puntual de los salarios en cada periodo, (g) falta de pago puntual de los salarios en el momento de la separación del empleo, (h) falta de presentación de declaraciones salariales detalladas y precisas, y (i) todas las demás reclamaciones de sanciones civiles recuperables en virtud de la Ley General de Abogados Privados, Código Laboral §§ 2698 y siguientes basadas en los hechos o reclamaciones alegados en la Demanda (“Reclamaciones PAGA Exoneradas”). El período de tiempo que rige las Reclamaciones PAGA Exoneradas será cualquier momento durante el Período PAGA.

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

1. **Pagos Individuales de la Clase.** El Administrador calculará los Pagos Individuales de la Clase (a) dividiendo el Importe Neto del Acuerdo entre el número total de Semanas Trabajadas de todos los Miembros Participantes de la Clase durante el Período de la Clase, y (b) multiplicando el resultado por el número de Puntos de Acción acreditados a cada Miembro Participante de la Clase individual durante el Período de la Clase.

2. **Pagos PAGA Individuales.** El Administrador del Acuerdo calculará los Pagos PAGA Individuales (a) dividiendo \$2,500 por el número total de Períodos de Pago trabajados por todos los Empleados Agraviados durante el Período PAGA y (b) multiplicando el resultado por el número de Semanas Trabajadas por cada Empleado Agraviado individual durante el Período PAGA.

3. **Disputa de las Semanas Trabajadas.** El número de semanas que usted trabajó durante el Período de la Demanda Colectiva y el número de Períodos de Pago Trabajados durante el Período PAGA, según consta en los registros del Demandado, se indican en las tablas de la página 2 de esta Notificación. Tiene hasta el 4 de agosto de 2024 (“Plazo de respuesta”) para impugnar el número de Semanas Laborales y Períodos de Pago que se le atribuyen presentando pruebas al Administrador. En la sección 9 de este Aviso encontrará los datos de contacto del Administrador.

Debe apoyar su disputa enviando copias de los talones de pago u otros registros. El administrador aceptará como exacto el cálculo de las semanas trabajadas basado en los registros del Demandado, a menos que usted envíe copias de registros que contengan información contraria. Debe enviar copias en lugar de originales porque los documentos no le serán devueltos. El Administrador resolverá las impugnaciones basándose en su envío y en las aportaciones de los Abogados de la Clase y de los Abogados del Demandado. La decisión del Administrador es definitiva. No puede apelar ni impugnar de otro modo su decisión final.

5. ¿CÓMO COBRARÉ?

1. **Miembros Participantes de la Clase y Empleados Agraviados.** El Administrador enviará, por correo de EE.UU., un cheque único a cada Miembro Participante de la Clase (que incluye a cada Miembro Participante de la Clase que no opte por no participar) y Empleado Agraviado. El cheque único combinará el Pago Individual de la Clase y el Pago PAGA Individual.

2. **Sólo Empleados Agraviados.** Si usted optó por no participar en el Acuerdo Colectivo, pero califica como Empleado Agraviado, entonces el Administrador enviará, por correo de EE.UU., un solo cheque de Pago PAGA Individual a cada Empleado Agraviado, incluyendo a aquellos que optaron por no participar en el Acuerdo Colectivo.

Su cheque se enviará a la misma dirección que este aviso. Si cambia de dirección, asegúrese de notificárselo al Administrador lo antes posible. La sección 9 de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador del Acuerdo.

6. ¿CÓMO PUEDO EXCLUIRME DEL ACUERDO COLECTIVO?

Se le tratará como Miembro Participante de la Clase, participando plenamente en el Acuerdo, a menos que opte por excluirse del mismo, a más tardar en la Fecha Límite de Respuesta.

Si **no desea** tomar parte en la liberación de las Demandas Colectivas del Acuerdo, puede excluirse enviando al Administrador una carta/tarjeta de “Solicitud de Exclusión” con matasellos no posterior al 4 de agosto de 2024, con su nombre completo, dirección, número de teléfono, cuatro últimos dígitos de su número de la seguridad social o su fecha de nacimiento y firma. La Solicitud de Exclusión deberá indicar:

“DESEO SER EXCLUIDO DE LA CLASE EN LA DEMANDA CONTRA DESTINY HOSPICE.
ENTIENDO QUE SI SOLICITO SER EXCLUIDO DE LA CLASE DEL ACUERDO, NO
RECIBIRÉ MI PAGO INDIVIDUAL DE LA CLASE DE ESTA DEMANDA”.

Cualquier persona que presente a tiempo una Solicitud de Exclusión de las Reclamaciones Colectivas (1) no tendrá ningún derecho en virtud de este Acuerdo, incluido el derecho a objetar, apelar o hacer comentarios sobre el Acuerdo; (2) no tendrá derecho a recibir un Pago Individual de la Clase; (3) conservará el derecho a perseguir las Reclamaciones Exoneradas de la Clase, y (4) no estará vinculada por este Acuerdo, ni por la Sentencia.

No puede excluirse de la parte PAGA del Acuerdo. Los Miembros de la Clase que se excluyan de las Reclamaciones de la Clase siguen siendo elegibles para recibir un Pago PAGA Individual.

Si no desea participar en el Acuerdo, el Administrador lo excluirá en base a la recepción oportuna de un escrito comunicando su solicitud de ser excluido. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identificar la Acción como Burgos contra Destiny Hospice Care, Inc. e incluir sus datos de identificación (nombre completo, dirección, número de teléfono, fechas aproximadas de empleo y los cuatro últimos dígitos del número de la seguridad social o su fecha de nacimiento a efectos de verificación). Debe realizar la solicitud usted mismo. Si otra persona realiza la solicitud por usted, ésta no será válida. **Envíe su solicitud de exclusión al Administrador antes del 4 de agosto de 2024 (la “Fecha límite de respuesta”), o no será válida.** La sección 9 de la Notificación contiene la información de contacto del Administrador.

7. ¿CÓMO PUEDO OPONERME AL ACUERDO?

Sólo los Miembros Participantes de la Clase tienen derecho a objetar al Acuerdo. Un Miembro Participante de la Clase que no esté de Acuerdo con cualquier aspecto del Acuerdo puede desear objetar. La **fecha límite para enviar objeciones por escrito al Administrador es el 4 de agosto de 2024 (la “Fecha límite de respuesta”).**

Si desea objetar al Acuerdo propuesto, usted o su propio abogado deben presentar una objeción por escrito, y la objeción debe incluir su nombre completo, dirección, número de teléfono, últimos cuatro dígitos del número de seguro social o fecha de nacimiento, firma y fechas de empleo con el Demandado, además del nombre y número del caso (Burgos contra Destiny Hospice Care, Inc., Caso No. CIVSB2308809), la base de la objeción, incluyendo cualquier apoyo legal y cada razón específica en apoyo de la objeción, así como cualquier documentación o prueba en apoyo de esta. Además, si está representado por un abogado, la objeción debe incluir el nombre y la dirección de su abogado. Esta objeción y toda la información justificativa deben enviarse al Administrador a la dirección indicada en la Sección 9, **con matasellos del 4 de agosto de 2024 o anterior.**

Si no cumple con estos procedimientos y con el plazo para presentar objeciones, es posible que el Tribunal no considere su objeción en la Audiencia de Aprobación Definitiva y que pierda el derecho a impugnar la aprobación del Acuerdo. Seguirá teniendo derecho a recibir el pago del Acuerdo en caso de que éste se convierta en definitivo, incluso si presenta una objeción al Acuerdo. Presentar una objeción no preserva el derecho a apelar una sentencia definitiva. Más bien, el derecho a apelar se preserva convirtiéndose en parte del expediente interviniendo oportuna y adecuadamente o presentando una moción para anular la sentencia antes de la entrada de la sentencia.

Alternativamente, un Miembro Participante de la Clase puede objetar (o contratar personalmente a un abogado para que objete a su costa) asistiendo a la Audiencia de Aprobación Definitiva. Usted (o su abogado) debe estar preparado para decir al Tribunal a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que apoye su objeción. Consulte la Sección 8 de este Aviso (inmediatamente a continuación) para obtener información específica sobre la Audiencia de Aprobación Definitiva.

8. ¿CUÁNDO ES LA AUDIENCIA DE APROBACIÓN DEFINITIVA?

El 8 de octubre de 2024, a las 8:30 a.m., el Tribunal celebrará una audiencia pública en el Departamento S26 del Tribunal Superior del Estado de California, Condado de San Bernardino, 247 West 3rd Street, San Bernardino, CA 92415, con el propósito de determinar si el Acuerdo propuesto es justo, adecuado y razonable y debe ser aprobado, si se aprueban las solicitudes de los Abogados de la Clase de Demandantes de honorarios de abogados y costas, si se aprueban los pagos a la LWDA y si se aprueba la solicitud de la Demandante de la indemnización por servicio. Esta audiencia puede ser continuada o reprogramada por el Tribunal. Se notificará a los objetores del Acuerdo propuesto en caso de que la Audiencia de Aprobación Definitiva se prorrogue a una fecha posterior. Los Miembros de la Clase que apoyen el Acuerdo propuesto no necesitan comparecer en la vista y no necesitan realizar ninguna otra acción para indicar su aprobación. Los Miembros de la Clase que se opongan al Acuerdo Colectivo propuesto no están obligados a asistir a la Audiencia de Aprobación Definitiva.

9. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

Si tiene alguna pregunta sobre esta Notificación, el proceso para optar por no participar u objetar, o el Acuerdo, o si no recibió esta Notificación por correo y cree que es o puede ser Miembro de la Clase de Demandantes, puede ponerse en contacto con el administrador para obtener más información o para solicitar que se le envíe por correo una copia de esta Notificación. También puede ponerse en contacto con los Abogados de la Clase. La información de contacto tanto del Administrador como de los Abogados de la Clase se facilita aquí:

Administrador del Acuerdo	Abogado de la clase
Phoenix Settlement Administrators P.O. Box 7208 Orange, CA 92863 Teléfono: (800) 523-5773	Brian Mankin, Esq. <i>brian@LMLfirm.com</i> Peter Carlson, Esq. <i>peter@LMLfirm.com</i> Lauby Mankin Lauby LLP 5198 Arlington Ave, PMB 513 Riverside, CA 92504 Tel: (951) 320-1444

Si lo desea, también puede solicitar el asesoramiento y la orientación de su abogado particular, corriendo usted con los gastos.

Este Aviso es sólo un resumen. Para obtener información más detallada, puede revisar el Acuerdo Colectivo, que contiene los términos completos del Acuerdo propuesto, el cual se encuentra archivado en el Tribunal y adjunto a la Declaración de Brian J. Mankin en Apoyo a la Moción para la Aprobación Preliminar del Acuerdo Colectivo presentada el 10 de junio de 2024 y disponible para ser inspeccionado en cualquier momento durante el horario regular de trabajo en la Oficina del Secretario, Tribunal Superior del Condado de San Bernardino, ubicada en 247 West Third Street, San Bernardino, CA 92415.

NO LLAME POR TELÉFONO AL TRIBUNAL PARA OBTENER INFORMACIÓN SOBRE EL ACUERDO

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

Si pierde o extravía su cheque de Acuerdo antes de cobrarlo, el Administrador se lo sustituirá siempre que solicite la sustitución antes de la fecha de nulidad que figura en el anverso del cheque original. Si su cheque ya es nulo, deberá consultar al Fondo de Propiedad No Reclamada para obtener instrucciones sobre cómo recuperar los fondos.

11. ¿QUÉ OCURRE SI CAMBIO DE DIRECCIÓN?

Para recibir su cheque, debe notificar inmediatamente al administrador si se muda o cambia de otro modo su dirección postal.

Exhibit B



PHOENIX

CLASS ACTION ADMINISTRATION SOLUTIONS

CASE ASSUMPTIONS

Class Members	343
Opt Out Rate	0%
Opt Outs Received	0
Total Class Claimants	343
Subtotal Admin Only	\$9,255.81

TOTAL COSTS	\$9,000.00
--------------------	-------------------

Fixed Fee

September 13, 2024

Case: Burgos v. Destiny Hospice Care, Inc.

Case & Database Setup / Toll Free Setup & Call Center / NCOA (USPS)

Administrative Tasks:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Programming Manager	\$115.00	3	\$345.00
Programming Database & Setup	\$115.00	3	\$345.00
Toll Free Setup*	\$140.00	1	\$140.00
Call Center & Long Distance	\$2.00	34	\$68.60
NCOA (USPS)	\$0.15	343	\$51.45
Total			\$950.05

Data Merger & Scrub / Notice Packet, Opt-Out Form & Postage /Translation

Project Action	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Notice Packet Formatting	\$115.00	3	\$345.00
Data Merge & Duplication Scrub	\$0.25	343	\$85.75
Notice Packet & Opt-Out Form	\$1.50	343	\$514.50
Postage (up to 1 oz.)	\$0.87	343	\$298.41
Language Translation	\$1,000.00	1	\$1,000.00
Total			\$2,243.66

Skip Tracing & Remailing Notice Packets / Tracking & Programming Undeliverables

Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Case Associate	\$55.00	1	\$55.00
Skip Tracing Undeliverables	\$1.00	0	\$0.00
Remail Notice Packets	\$1.50	6	\$9.00
Postage	\$0.60	6	\$3.60
Programing Undeliverables	\$50.00	1	\$50.00
Total			\$117.60

Database Programming / Processing Opt-Outs, Deficiencies or Disputes

Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Programming Claims Database	\$115.00	3	\$345.00
Non Opt-Out Processing	\$200.00	2	\$400.00
Case Associate	\$55.00	3	\$165.00
Opt-Outs/Deficiency/Dispute Letters	\$5.00	0	\$0.00
Case Manager	\$85.00	3	\$255.00
Total			\$1,165.00

Calculation & Disbursement Programming/ Create & Manage QSF/ Mail Checks			
Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Programming Calculations	\$100.00	3	\$300.00
Disbursement Review	\$100.00	3	\$300.00
Programming Manager	\$95.00	2	\$190.00
QSF Fees, Bank Account & EIN	\$75.00	3	\$225.00
Check Run Setup & Printing	\$100.00	3	\$300.00
Mail Class Checks, W2 and 1099 *	\$1.00	343	\$343.00
Estimated Postage Checks, W2 and 1099	\$0.50	343	\$171.50
Total			\$1,829.50

* Checks are printed on 8.5 x 11 in. sheets with W2/1099 Tax Filing

Tax Reporting & Reconciliation / Re-Issuance of Checks / Conclusion Reports and Declarations			
Project Action:	Rate	Hours/Units	Line Item Estimate
Case Supervisor	\$100.00	3	\$300.00
Remail Undeliverable Checks (Postage Included)	\$1.50	40	\$60.00
Case Associate	\$55.00	2	\$110.00
Reconcile Uncashed Checks	\$85.00	3	\$255.00
Conclusion Reports	\$115.00	2	\$230.00
Case Manager Conclusion	\$85.00	2	\$170.00
Final Reporting & Declarations	\$115.00	1	\$115.00
Uncashed Check Notice Postcard (Postage Included)	\$1.50	40	\$60.00
Uncashed Check QSF Tax Filing	\$150.00	3	\$450.00
IRS & QSF Annual Tax Reporting * (State Tax Reporting Included)	\$1,200.00	1	\$1,200.00
Total			\$2,950.00

* All applicable California State & Federal taxes, which include SUI, ETT, and SDI, and FUTA filings. Additional taxes are Defendant's responsibility.

Total: \$9,255.81