

1 Aaron A. Bartz (SBN 198722)
BARTZ LAW GROUP, APC
2 5151 California Ave., Suite 100
Irvine, California 92617
3 Tel: (949) 504-4413 / Fax: (949) 656-7760
Email: aaron@bartzlawgroup.com
4

5 Walter L. Haines, Esq. (SBN 71075)
UNITED EMPLOYEES LAW GROUP, PC
6 8605 Santa Monica Blvd., #63354
West Hollywood, CA 90069
7 Tel.: (562) 256-1047 / Fax: (562) 256-1006
Email: walter@uelglaw.com
8

9 Attorneys for Plaintiffs ROSEMARY IGLESIAS, EVET RICO, and MARIA RICO, and all others
similarly situated
10

11
12 **SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA**
13 **FOR THE COUNTY OF LOS ANGELES**

14 ROSEMARY IGLESIAS, an individual;
15 EVET RICO, an individual; MARIA RICO,
an individual; on behalf of themselves and
16 all others similarly situated and the general
public,
17

18 Plaintiffs,

19 vs.

20 LAUNDRY PLANET, LLC, a California
limited liability company; SANTA FE
21 LAVANDERIA, LLC, a California limited
liability company; YOUR LAUNDRY
22 BUTLERS, LLC, a California limited
liability company; ART JAEGER, an
23 individual; and DOES 1 to 100, inclusive,
24

25 Defendants.
26
27
28

Case No. 23STCV28632

[Assigned for All Purposes to:
The Hon. William F. Highberger, Dept. SS10]

**DECLARATION OF JONATHAN PAUL RE
NOTICE PROCEDURES**

1 I, Jonathan Paul, declare as follows:

2 1. I am the CEO at Xpand Legal (“Xpand”), a class action settlement administrator that
3 has been retained by the parties to serve as the Settlement Administrator for the settlement in the
4 above referenced action. Xpand is located in Irvine, California. I am over 21 years of age and am
5 not a party to this action. I am responsible for supervising the settlement services provided by Xpand
6 for this matter. The facts set forth herein are true of my own personal knowledge and I am informed
7 and believe them to be true. If called as a witness, I could and would competently testify thereto.

8 **I. EXPERIENCE**

9 2. Xpand specializes in class action notification and claims administration, including
10 telephone support and web-based support, direct mail services, claims processing, and settlement
11 fund distribution. Xpand has extensive experience in class action matters, having provided services
12 in class actions ranging in size from 17 to 350,000 Class Members. Attached hereto as **Exhibit A** is
13 a true and correct copy of Xpand’s CV, reflecting our primary competencies as they relate to class
14 action settlement administration.

15 **II. OVERVIEW OF XPAND LEGAL’S RESPONSIBILITIES**

16 3. Xpand’s responsibilities in administering the settlement in this action to date have
17 included the following: (a) Establishing a settlement Qualified Settlement Fund (“QSF”); (b)
18 Mailing the Settlement Class Notice to Class Members; (c) Securing a post office box to which Class
19 Members can send Requests for Exclusions, Objections and other communications; (d) Establishing
20 a toll-free telephone number which provides Class Members with information about the proposed
21 Settlement; and (e) Establishing and maintaining a settlement administration website, which
22 provides Class Members with information about the proposed settlement, allows Class Members to
23 view and to download settlement documents.

24 **III. CLASS NOTICE**

25 4. In accordance with the Settlement Agreement, one of Xpand’s primary
26 responsibilities was to cause the Class Notice to be mailed to all known Class Members by first-
27 class mail. On September 19, 2025, Xpand received from Defense Counsel a file containing 70
28 records, which contained the name, address, SSN, and number of workweeks and pay periods, for

1 known Class Members and/or Aggrieved Employees. After review, On October 21, 2025, Xpand
2 mailed a Class Notice to all 70 Class Members, 16 of which are also Aggrieved Employees. A true
3 and correct copy of the mailed Class Notice is attached hereto as **Exhibit B**. As of the date of this
4 declaration, 10 Notices had been returned as undeliverable without a forwarding address. These
5 records were sent out for skip-tracing, and updated addresses were received for 8 records.

6 **IV. CLAIMANT COMMUNICATION**

7 5. Xpand established Post Office Box 51570, Irvine, CA 92619 to receive written
8 communication from Class Members, including correspondence, requests for exclusion or copies of
9 written objections.

10 6. As of the date of this declaration, Xpand has not received any workweek disputes.

11 7. As of the date of this declaration, Xpand has not received any timely requests for
12 exclusion.

13 8. As of the date of this declaration, Xpand has not received any objections to the
14 settlement.

15 9. The deadline for requesting exclusions and submit objections was December 5, 2025.

16 **V. TELEPHONE SUPPORT**

17 10. Xpand established a toll-free number to allow Settlement Class Members to call
18 our agents and answer any questions or request more information

19 11. On October 21, 2025, Xpand activated a toll-free number, 888-557-773, which
20 allows Class Members to receive information and provide answers about the settlement, and allows
21 Class Members to request a Class Notice.

22 12. As of the date of this declaration, Xpand had received two (2) phone calls.

23 **VII. CLASS LIST AND PRELIMINARY DISTRIBUTION CALCULATIONS**

24 14. Xpand received the necessary information from Defendant for each Class Member,
25 including their name, address, SSN, Hire/Term Date, and number of workweeks and pay periods
26 for each Class Member and/or Aggrieved Employee during the Class or PAGA Period.

27 15. Per the Settlement Agreement and Court approval, Xpand will be deducting from the
28 Gross Settlement Amount of \$140,000.00 attorneys' fees in the amount of \$46,666.00 and costs

1 in the amount of \$5,000.00; Class representative enhancement of \$5,000 for each named Plaintiff,
2 totaling \$15,000; settlement administration expenses in an amount not to exceed \$6,500.00, and
3 the PAGA payment of \$5,000.00, of which seventy-five percent (75%), or \$3,750.00, of this
4 amount will be paid out to the LWDA of the State of California, and the remaining twenty-five
5 percent (25%), or \$1,250.00. This will leave a Net Settlement Fund of \$61,834.00 which will be
6 distributed proportionally based on the number of workweeks for all Participating Class Members
7 who do not opt out of the Class. The total number of workweeks is 1,983. The total number of
8 PAGA Pay Periods is 142. The estimated amount per workweek is \$31.18 and the estimated
9 amount per PAGA pay period is \$8.80. The average gross amount payable to a Participating Class
10 Member is approximately \$883.34. The highest gross amount payable to a Participating Class
11 Member is approximately \$4,334.30. The average PAGA Payment to the PAGA Group Members
12 is \$78.13.

13 I declare under penalty of perjury under the laws of the state of California that the
14 foregoing is true and correct.

15 Dated: December 16, 2025

16
17
18 
Jonathan Paul

EXHIBIT “A”

XPAND

ABOUT XPAND

Xpand is a fast-growing legal administration firm. With over 20 years of industry experience, CEO, Jonathan Paul, leverages his subject matter expertise to ensure excellence is at the core of all we do. Starting his legal administration career as a Project Manager, he later advanced into positions such as Senior Vice President at one of the largest administrators in the country and President of Sales & Marketing for a long-standing boutique firm. He now works closely with the project and case teams to ensure best in class processes are followed.

COO, Tiffany Paul, comes with over a decade of experience at one of the largest consumer goods companies in the world. Coupled with the successful launch and scale of her own startups, Tiffany brings creative solutions to a field that has a tendency to be stuck in its ways and has improved dozens of processes during her tenure running legal administration projects.

The case management team has been involved in projects spanning several practice areas, including:

- Data Breach
- Consumer Protection
- Discrimination
- Mass Tort
- PAGA
- Personal Injury
- Product Liability
- Wage and Hour
- ERISA
- Antitrust

ABOUT OUR STRATEGY

Xpand's taking a fresh look at the processes and procedures that have dominated the legal administration space for decades and quickly finding there is plenty of opportunity to innovate.

We've partnered with industry leaders in HR, IT, printing, telecom, banking, and tax reporting to build solutions that meet the needs of any project. Whether it's a small wage & hour case in need of cost effective administration or a multi-tiered mass tort case in need of sophisticated implementation, Xpand has the solution. We spend the time understanding the clients' needs before deploying the right resources in as quickly as 24 hours, allowing law firms to continue their day to day without disruption.

XPAND

ABOUT OUR SERVICES

Xpand is growing quickly and regularly adding services to our repertoire, but currently offers:

- Notification
- Project Management
- Print & Mail
- Call Center
- Legal Advertising
- Website Development
- Forms Processing
- Client Intake
- Address Location
- Data Management
- Qualified Settlement Fund (QSF) Management
- Fund Distribution
- Tax Reporting
- Medical Record Review
- Lien Resolution

ABOUT OUR EXPERIENCE

Some of the cases Xpand has managed:

- *Ramirez, et al. v. S&E Gourmet Cuts, Inc., Superior Court of California, County of San Bernardino, Case No. CIVSB2201247*
- *Johnson v Investment Concepts, Superior Court of CA, County of San Diego, Case No. 37-2022-00018300-CU-NP-CTL*
- *Chavis v. Grocery Outlet, Superior Court of California, County of Sacramento, Case No. 34-2021-00309003-CU-OE-GDS:*
- *Busby v. Mission Loans, LLC, et al., Superior Court of California, County of Los Angeles, Case No. 23STCV07682*
- *Barton v. United Development Group, Inc., Superior Court of CA County of SD, Case No. 37-2021-00039885-CU-OE-CTL*
- *Fleschert v. Cedars-Sinai Medical Center, Superior Court of California, County of Los Angeles, Case No. 19STCV05681*
- *Cruz, et al. v. Los Compadres Restaurant, Inc., Superior Court of CA, County of Los Angeles*
- *Aguero, et al. v. SR Long Beach FD, et al., Superior Court of CA, County of Los Angeles, Case No. BC650977*
- *Arizmendi v. Diamond Environmental, Superior Court of CA, County of San Diego, Case No. 37-2023-00051655-CU-OE-CTL*
- *Ascencio v. Kumar Hotels, Superior Court of CA, County of Tehama, Case No. 23C1-00020*
- *Betancur v. Pride Conveyance Systems, Inc., Superior Court of CA, County of San Benito, Case No. CU-21-000022*
- *Britton v. Rice Wings, LLC, Superior Court of Washington, County of King at Kent, Case No. 23-2-09301-1 KNT*
- *California Truck Centers, Superior Court for the State of California, San Joaquin County Superior Court, Case No. STK-CV-UOE-2023-0006967*
- *Calkins v. United Security, Superior Court of CA, County of Los Angeles, Case No. 20STCV35391*
- *Clayton v. Soho House, LLC, et al., Superior Court of CA, County of Los Angeles, Case No. 24SMCV02114*
- *Flores v. JR & MRP, Superior Court of CA, County of Los Angeles, Case No. 56-2021-00557205-CU-OE-VTA*

XPAND

- *Gatica-Castro v. Specialty Team Plastering, Inc.*, Superior Court of CA, County of Santa Barbara, Case No. 22CV01120
- *Guinto v. C&K Market*, Superior Court of CA, County of Siskiyou, Case No. SCCV-CVCV-2021-964
- *Hawkins, et al. v. Ontel Security Services, Inc.*, Superior Court of CA, County of Stanislaus, Case No. CV-20-005404
- *Horowitz v. Skywest Airlines, Inc.* United States District Court Northern District of CA – San Francisco, Case No, 21-CV-04674-MMC
- *Huffman v. K&M Casinos, Inc.*, Superior Court of CA, County of Sacramento, Case No. 34-2021-00300960
- *Kaiser v. Equity Residencial Management*, Superior Court of CA, County of Los Angeles, Case No. 21STCV42487
- *Lambert v. Dual Diagnosis PAGA*, Superior Court of CA, County of Los Angeles – Spring Street Courthouse, Case No. BC616149
- *Laninovich v. Bear Valley Springs*, Superior Court of CA for the County of Kern, Case No. BCV-21-102750-BCB
- *LaVia v. Curaleaf Holdings, Inc.*, Supreme Court of the State of NY, County of Nassau, Case No. 610309/2024
- *Lopez v. DH Long Point Management LLC*, Superior Court of CA, County of Los Angeles – Spring Street Courthouse, Case No. 21STCV35029
- *Mayorga, et al. v. Qualawash Holding, LLC, et al.*, Superior Court of CA, County of Los Angeles, Case No. 23STCV00914 and 23NWCV00148
- *McLane v. GoPlus Corp*, Superior Court of CA, County of San Bernadino- Civil Division-Complex, Case No. C1VDS1819150
- *Mireles v. Lodi Memorial Hospital*, Superior Court of CA, County of San Joaquin, Case No. STK-CV-UOE-2020-0004458
- *Moreno, et al. v. Infiniti Group, LLC, et al.*, Superior Court of CA, County of San Bernadino, Case No. C1VSB2223551
- *Norfleet v. RevCore Recovery Center*, Supreme Court of the State of New York, Case No. 617754/2023
- *Norris v. CG Hospitality Group, Inc.*, Superior Court of CA, County of Los Angeles, Case No. 23STCV12946
- *Pascual v. Heritage on the Marina*, Superior Court of CA, County of San Francisco, Case No. CGC-23-607790
- *Pipich, et al. v. O'Reilly Auto Enterprises, LLC, et. al.*, United States District Cour for the Southern District of CA, Case No. 3:21-cv-00120-L-JLB
- *Sanchez v. JR Pierce Plumbing*, Superior Court of CA, County of Sacramento, Case No. 34-2021-00300960-CU-OE-GDS
- *Sanchez v. MiTac Information Systems Corp., et al.*, Superior Court of CA, County of Alameda, Case No. 22CV005940
- *Santos v. Replanet Packaging*, Superior Court of CA, County of Tulare, Case No. VCU285878
- *Sim v. Maddox Resources, Inc.*, Superior Court of CA, County of Los Angeles, Case No. 22STCV20798
- *Sorensen v. P.F. Automotive*, Superior Court of CA, County of San Diego, Case No. 37-2023-0025169-CU-OE-CTL
- *Sproul v. IKEA*, Superior Court of CA, County of Kern, Case No. BCV-20-101600
- *Tellez v. Mercy Housing Management*, Superior Court of CA, County of Alameda, Case No. 23CV031003
- *Touch v. Cox Automotive*, United States District Court Eastern District of CA, Case No. 2:23-cv-09145-TLN-CSK
- *Trimmer, et al. v. Barclay Water Management, Inc.*, Supreme Court of the State of New York, New York County, Case No. 653139/24

XPAND

- *Vasquez v. PJ Farm Labor, Superior Court of CA, County of Kings, Case No. 22C-0382*
- *Wolff v. Enterprise Fleet Management, Inc., Superior Court of CA, County of Los Angeles, Case No. 23STCV16885*
- *Wright v. Home Box Office, Inc., et al, Superior Court of CA, County of Los Angeles, Case No. 21STCV19636*
- Mass Tort: Several medical device, pharmaceutical cases, natural disaster, fire and sexual abuse cases which are confidential.

EXHIBIT “B”

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

Rosemary Iglesias, et al. v. Laundry Planet, LLC

Case No. 23STCV28632

The Superior Court for the State of California authorized this Notice. Read it carefully!

It's not junk mail, spam, an advertisement, or solicitation by a lawyer. You are not being sued.

«FullBarcodeEncoded»

Xpand ID: «Xpand ID» - «Rec»

«FirstName» «LastName»

«Address1» «Address2»

«City», «State» «Zip»-«ZipDPC3»

You may be eligible to receive money from an employee class action lawsuit (“Action”) against Santa Fe Lavanderia LLC dba Santa Clarita Laundry, Your Laundry Butlers, LLC, dba Laundry Butler for You, Laundry Planet LLC, dba The Oaks Laundry, Valencia Laundry (a California S-Corp), dba Valencia Express Laundry Center, Simi Valley Laundry LLC, and Art Jaeger (“Defendants”) for alleged wage and hour violations. The Action was filed by former employees Rosemary Iglesias, Evet Rico, and Maria Rico (“Plaintiffs”) and seeks payment of (1) past due wages and other relief for a class of all current and former non-exempt employees who did not sign arbitration agreements (“Class Members”) who worked for Defendants during the Class Period (November 21, 2019 to November 21, 2024); and (2) penalties under the California Private Attorneys General Act (“PAGA”) for all current and former non-exempt employees who worked for Defendants and did not sign arbitration agreements during the PAGA Period (August 1, 2022 to November 21, 2024) (“Aggrieved Employees”).

Defendants deny these allegations and maintain that they complied with the law at all times. Defendants believe that Plaintiffs’ claims are without merit.

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

Based on Defendants’ records, and the Parties’ current assumptions, **your Individual Class Payment is estimated to be \$«Ind_Class_Payment» (less withholding) and your Individual PAGA Payment is estimated to be \$«Ind_PAGA_Payment»**. 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 Defendants’ 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 Defendants’ records showing that **you worked «Class_Workweeks» workweeks** during the Class Period and **you worked «PAGA_Pay_Periods» workweeks** during the PAGA Period. If you believe that you worked more workweeks during either period, you can submit a challenge by the deadline date. See Section D of this Notice.

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

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

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

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

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

SUMMARY OF YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT

You Don't Have to Do Anything to Participate in the Settlement	If you do nothing, you will be a Participating Class Member, eligible for an Individual Class Payment and an Individual PAGA Payment (if any). In exchange, you will give up your right to assert the wage claims against Defendants that are covered by this Settlement (Released Claims).
You Can Opt-out of the Class Settlement but not the PAGA Settlement The Opt-out Deadline is December 5, 2025	If you don't want to fully participate in the proposed Settlement, you can opt-out of the Class Settlement by sending the Administrator a written Request for Exclusion. Once excluded, you will be a Non-Participating Class Member and no longer eligible for an Individual Class Payment. Non-Participating Class Members cannot object to any portion of the proposed Settlement. See Section F of this Notice. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement. Defendants must pay Individual PAGA Payments to all Aggrieved Employees and the Aggrieved Employees must give up their rights to pursue Released Claims (defined below).
Participating Class Members Can Object to the Class Settlement but not the PAGA Settlement Written Objections Must be Submitted by December 5, 2025	All Class Members who do not opt-out ("Participating Class Members") can object to any aspect of the proposed Settlement. The Court's decision whether to finally approve the Settlement will include a determination of how much will be paid to Class Counsel and Plaintiffs who pursued the Action on behalf of the Class. You are not personally responsible for any payments to Class Counsel or Plaintiffs. You can object to the amounts requested by Class Counsel or Plaintiffs if you think they are unreasonable. See Section G of this Notice.

You Can Participate in the January 14, 2026 Final Approval Hearing	The Court’s Final Approval Hearing is scheduled to take place on January 14, 2026. 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. Participating Class Members can verbally object to the Settlement at the Final Approval Hearing. See Section H of this Notice.
You Can Challenge the Calculation of Your Workweeks/Pay Periods Written Challenges Must be Submitted by December 5, 2025	The amount of your Individual Class Payment and PAGA Payment (if any) depend on how many workweeks you worked at least one day during the Class Period and how many Pay Periods you worked at least one day during the PAGA Period, respectively. The number of Class Period Workweeks and number of PAGA Period Pay Periods you worked according to Defendants’ records is stated on the first page of this Notice. If you disagree with either of these numbers, you must challenge it by December 5, 2025. See Section D of this Notice.

A. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiffs are former employees of Defendants. The Action accuses Defendants of violating California labor laws by failing to pay overtime wages, minimum wages, wages due upon termination and failing to provide meal periods, rest breaks and accurate itemized wage statements. Based on the same claims, Plaintiffs have also asserted a claim for civil penalties under the California Private Attorneys General Act (Labor Code §§ 2698, et seq.) (“PAGA”). Plaintiffs are represented by attorneys in the Action: Bartz Law Group APC and United Employees Law Group PC (“Class Counsel.”) Defendants strongly deny violating any laws or failing to pay any wages and contends that they complied with all applicable laws.

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

So far, the Court has made no determination whether Defendants or Plaintiffs are correct on the merits. In the meantime, Plaintiffs and Defendants engaged in informal settlement negotiations to resolve the case by agreement (settle the case) rather than continuing the expensive and time-consuming process of litigation. The negotiations were successful. By signing a lengthy written settlement agreement (“Agreement”) and agreeing to jointly ask the Court to enter a judgment ending the Action and enforcing the Agreement, Plaintiffs and Defendants 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, Defendants do not admit any violations or concede the merit of any claims. Plaintiffs and Class Counsel strongly believe the Settlement is a good deal for you because they believe that: (1) Defendants have 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.

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

1. Defendants will pay One Hundred Forty Thousand Dollars (\$140,000.00) as the Gross Settlement Amount (Gross Settlement). Defendants have agreed to deposit the Gross Settlement into an account controlled by the Administrator of the Settlement. The Administrator will use the Gross Settlement to pay the Individual Class Payments, Individual PAGA Payments, Class Representative Service Payment, Class Counsel’s attorney’s fees and expenses, the Administrator’s expenses, and penalties to be paid to the California Labor and Workforce

Development Agency (“LWDA”). Assuming the Court grants Final Approval, Defendants will fund the Gross Settlement no later than 10 days after the Judgment is entered by the Court becomes final. The Judgment will be final within twenty-one (21) days of the date the Court enters Judgment, or a later date if Participating Class Members object to the proposed Settlement or the Judgment is appealed.

2. Court Approved Deductions from Gross Settlement. At the Final Approval Hearing, Plaintiffs and/or Class Counsel will ask the Court to approve the following deductions from the Gross Settlement, the amounts of which will be decided by the Court at the Final Approval Hearing:
 - a. Up to Forty-Six Thousand Six Hundred Sixty Six Dollars (\$46,666.00) (one-third of the Gross Settlement) to Class Counsel for attorneys’ fees and up to Five Thousand Dollars (\$5,000.00) for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.
 - b. Up to Fifteen Thousand Dollars (\$15,000.00) to Plaintiffs (i.e. \$5,000 to each of the named Plaintiffs Rosemary Iglesias, Evet Rico and Maria Rico) as a Class Representative Service Payment for filing the Action, working with Class Counsel and representing the Class. The Class Representative Service Payment will be the only monies Plaintiffs will receive other than Plaintiffs’ Individual Class Payments and any Individual PAGA Payments.
 - c. Up to Six Thousand Five Hundred Dollars (\$6,500.00) to the Administrator for services administering the Settlement.
 - d. Up to Five Thousand Dollars (\$5,000.00) for PAGA Penalties, allocated 75% to the LWDA PAGA Payment (\$3,750.00) and 25% in Individual PAGA Payments (\$1,250.00) to the Aggrieved Employees based on their PAGA Period Pay Periods. Participating Class Members have the right to object to any of these deductions. The Court will consider all objections.
3. Net Settlement Distributed to Class Members. After making the above deductions in amounts approved by the Court, the Administrator will distribute the rest of the Gross Settlement (the “Net Settlement”) by making Individual Class Payments to Participating Class Members based on their Class Period Workweeks.
4. Taxes Owed on Payments to Class Members. Plaintiffs and Defendants are asking the Court to approve an allocation of 10% of each Individual Class Payment to taxable wages (“Wage Portion”) and 90% to interest and penalties (“Non-Wage Portion”). The Wage Portion is subject to withholdings and will be reported on IRS W-2 Forms. Defendants will separately pay employer payroll taxes owed on the Wage Portion. The Individual PAGA Payments are counted as penalties rather than wages for tax purposes. The Administrator will report the Individual PAGA Payments and the Non-Wage Portions of the Individual Class Payments on IRS 1099 Forms.

Although Plaintiffs and Defendants 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 sent to the California Controller’s Unclaimed Property Fund in the name of the Class Member.
6. Requests for Exclusion from the Class Settlement (Opt-Outs). You will be treated as a Participating Class Member, participating fully in the Class Settlement, unless you notify the

Administrator in writing, not later than **December 5, 2025**, that you wish to opt-out. In order to opt-out of the Settlement, you should set forth your name, present address, telephone number, and request exclusion from the settlement to the Administrator by the date set forth above. Excluded Class Members (i.e., Non-Participating Class Members) will not receive Individual Class Payments, but will preserve their rights to personally pursue wage and hour claims against Defendants.

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

7. The Proposed Settlement Will be Void if the Court Denies Final Approval. It is possible the Court will decline to grant Final Approval of the Settlement or decline to enter a Judgment. It is also possible the Court will enter a Judgment that is reversed on appeal. Plaintiffs and Defendants have agreed that, in either case, the Settlement will be void: Defendants will not pay any money and Class Members will not release any claims against Defendants.
8. Administrator. The Court has appointed a neutral company, **Xpand Legal Consulting LLC** (the “Administrator”) to send this Notice, calculate and make payments, and process Class Members’ Requests for Exclusion. The Administrator will also decide Class Member Challenges over Workweeks, mail and re-mail settlement checks and tax forms, and perform other tasks necessary to administer the Settlement. The Administrator’s contact information is contained in Section I of this Notice.
9. Participating Class Members’ Release. After the Judgment is final and Defendants have fully funded the Gross Settlement (and separately paid the employer-side 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 Defendants or related entities for wages based on the Class Period facts and PAGA penalties based on PAGA Period facts, as alleged in the Action and resolved by this Settlement. The Participating Class Members will be bound by the following release:

All Participating Class Members, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, release Released Parties from all claims that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the Class Period facts stated in the Action and Plaintiffs’ PAGA Notice, including claims under the California Labor Code, California Industrial Welfare Commission Wage Orders, regulations, and/or other provisions of law, failure to pay wages (including minimum wages, regular wages, overtime wages, failure to pay overtime at the regular rate, and double time wages, failure to provide compliant meal periods and associated premium pay, failure to provide compliant rest periods and associated premium pay, failure to provide compliant wage statements, failure to timely pay wages upon termination of employment, failure to timely pay wages during employment, failure to maintain requisite payroll records, including Labor Code sections section 201, 202, 203, 204, 226, 226.7, 510, 512, 558, 1174, 1194, 1197, 1198, and 2699, and unfair or unlawful business practices in violation of California Business and Professions Code § 17200, *et seq.* The Released Class Claims also means any claims, rights, demands, liabilities, damages, wages, benefits, expenses, penalties, debts, obligations, attorneys’ fees, costs, any other form of relief or remedy in law, equity, or whatever kind or nature, and causes of action, that could potentially arise from the receipt of any monies as a result of this Settlement by any member of the Class.

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

All Aggrieved Employees, the State of California and Plaintiffs shall be deemed to have fully, finally, and forever released, settled, compromised, relinquished, released and discharged Defendants and Released Persons from the claims for civil penalties that could have been sought by the Labor Commissioner for the violations of the California Private Attorneys General Act of 2004 identified in the PAGA Notice and those based solely upon the facts alleged in the PAGA Notice and the Action during the PAGA Period. The Aggrieved Employees will be issued a check for their share of the individual PAGA payment and will not have the opportunity to opt out of, or object to, the individual PAGA payment and release of the PAGA claims set forth herein. The Aggrieved Employees are bound by the release of the PAGA claims regardless of whether they cash or deposit their individual PAGA payment or opt out of being a Class Member.

D. HOW WILL THE ADMINISTRATOR CALCULATE MY PAYMENT?

1. Individual Class Payments. The Administrator will calculate Individual Class Payments by (a) dividing the Net Settlement Amount by the total number of Workweeks worked by all Participating Class Members during the Class Period, and (b) multiplying the result by each Participating Class Member's Workweeks.
2. Individual PAGA Payments. The Administrator will calculate Individual PAGA Payments by (a) dividing \$1,250 by the total number of PAGA Pay Periods worked by all Aggrieved Employees and (b) multiplying the result by the number of PAGA Period Pay Periods worked by each individual Aggrieved Employee.
3. Workweek/Pay Period Challenges. The number of Class Workweeks you worked during the Class Period and the number of PAGA Pay Periods you worked during the PAGA Period, as recorded in Defendants' records, are stated in the first page of this Notice. You have until **December 5, 2025** to challenge the number of Workweeks and/or Pay Periods credited to you. You can submit your challenge by signing and sending a letter to the Administrator via mail or fax. **Section I** of this Notice has the Administrator's contact information.

You need to support your challenge by sending copies of pay stubs or other records. The Administrator will accept Defendants' calculation of Workweeks and/or Pay Periods based on Defendants' records as accurate unless you send copies of records containing contrary information. You should send copies rather than originals because the documents will not be returned to you. The Administrator will resolve Workweek and/or Pay Period challenges based on your submission and on input from Class Counsel (who will advocate on behalf of Participating Class Members) and Defendants' Counsel. The Administrator's decision is final. You can't appeal or otherwise challenge its final decision.

E. HOW WILL I GET PAID?

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

Payment and the Individual PAGA Payment.

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

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

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

Submit a written and signed letter with your name, present address, telephone number, and a simple statement that you do not want to participate in the Settlement. The Administrator will exclude you based on any writing communicating your request be excluded. Be sure to personally sign your request, and include your identifying information (full name, address, telephone number, approximate dates of employment, and social security number for verification purposes). You must make the request yourself. If someone else makes the request for you, it will not be valid. **The Administrator must be sent your request to be excluded by December 5, 2025, or it will be invalid.** Section I of the Notice has the Administrator's contact information.

G. HOW DO I OBJECT TO THE SETTLEMENT?

Only Participating Class Members have the right to object to the Settlement. If you wish to remain a Class Member, but you object to the proposed settlement (or any of its terms) and wish the Court to consider your objection at the Final Approval Hearing, you may object to the proposed settlement in writing. You may also appear at the Final Approval Hearing, either in person or through an attorney at your own expense. All written objections, supporting papers, and/or notices of intent to appear at the Final Approval Hearing must clearly identify the case name and number and be mailed to the Settlement Administrator, **Xpand Legal Consulting, at: Iglesias v. Laundry Planet Settlement Administrator, c/o Xpand Legal Consulting, PO Box 51570, Irvine, CA 92619.** Objections must be postmarked no later than **December 5, 2025.** You still may appear at the Final Approval Hearing and raise an objection to the settlement even if you did not submit written objections within this deadline.

H. CAN I ATTEND THE FINAL APPROVAL HEARING?

You can, but don't have to, attend the Final Approval Hearing on **January 14, 2026** at **11:00 a.m.** in Department SS10, of the Los Angeles Superior Court, located at 312 N. Spring Street, Los Angeles, California 90012. At the Hearing, the judge will decide whether to grant Final Approval of the Settlement and how much of the Gross Settlement will be paid to Class Counsel, Plaintiffs, and the Administrator. At the Final Approval Hearing, the Court will hear all objections, as well as arguments for and against the proposed Settlement. You have a right to attend this hearing, but you are not required to do so. You also have the right to hire an attorney to represent you, at your own expense, or to enter an appearance and represent yourself.

I. HOW CAN I GET MORE INFORMATION?

The above is a summary of the basic terms of the settlement. For the precise terms and conditions of the settlement, you may review the detailed Settlement Agreement and other approval papers, which are on file with the clerk of the Los Angeles Superior Court, 111 North Hill Street, Los Angeles, California 90012, and may also be reviewed online at <https://www.lacourt.org/casesummary/ui/index.aspx>. You may also call or email the settlement administrator or class counsel using the contact information listed below.

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

Class Counsel:

Aaron A. Bartz, Esq.
aaron@bartzlawgroup.com
BARTZ LAW GROUP, APC
5151 California Ave., Suite 100
Irvine, California 92617
Telephone: (949) 504-4413

UNITED EMPLOYEES LAW GROUP, PC
Walter Haines, Esq.
8605 Santa Monica Blvd., #63354
West Hollywood, CA 90069
Telephone: (562) 256-1047

Settlement Administrator:

Iglesias v. Laundry Planet Settlement Administrator
c/o Xpand Legal Consulting
PO Box 51570
Irvine, CA 92619
classaction@xpandlegal.com
Phone/Fax (888) 557-2773

J. 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 will have no way to recover the money.

K. WHAT IF I CHANGE MY ADDRESS?

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

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

Rosemary Iglesias, et al. contra Laundry Planet, LLC

Nº de Caso 23STCV28632

El Tribunal Superior del Estado de California ha autorizado este Aviso. Léalo detenidamente.

No es correo basura, spam, un anuncio o una solicitud de representación de un abogado.

Usted no está siendo demandado.

«FullBarcodeEncoded»

Xpand ID: «Xpand ID» - «Rec»

«FirstName» «LastName»

«Address1» «Address2»

«City», «State» «Zip»-«ZipDPC3»

Usted puede ser elegible para recibir dinero procedente de una demanda colectiva de empleados ("Acción") contra Santa Fe Lavanderia LLC dba Santa Clarita Laundry, Your Laundry Butlers, LLC, dba Laundry Butler for You, Laundry Planet LLC, dba The Oaks Laundry, Valencia Laundry (una S-Corp de California), dba Valencia Express Laundry Center, Simi Valley Laundry LLC y Art Jaeger ("Demandados") por presuntas violaciones de salarios y horas. La Acción fue presentada por las exempleadas Rosemary Iglesias, Evet Rico y Maria Rico ("Demandantes") y solicita el pago de (1) salarios atrasados y otras compensaciones para un colectivo formado por todos los empleados actuales y anteriores no exentos que no firmaron acuerdos de arbitraje ("Miembros del Colectivo") que trabajaron para los Demandados durante el Período del Colectivo (21 de noviembre de 2019 al 21 de noviembre de 2024); y (2) sanciones en virtud de la Ley General de Abogados Privados de California ("PAGA") para todos los empleados actuales y anteriores no exentos que trabajaron para los Demandados y no firmaron acuerdos de arbitraje durante el Período PAGA (1 de agosto de 2022 al 21 de noviembre de 2024) ("Empleados agraviados").

Los Demandados niegan estas acusaciones y sostienen que cumplieron con la ley en todo momento. Los Demandados creen que las reclamaciones de las Demandantes carecen de fundamento.

El Acuerdo propuesto tiene dos partes principales: (1) un Acuerdo Colectivo que obliga a que los Demandados financien los Pagos Individuales del Colectivo, y (2) un Acuerdo PAGA que obliga a que los Demandados financien los Pagos Individuales de PAGA y paguen sanciones a la Agencia del Desarrollo de la Fuerza Laboral de California ("LWDA").

Con base en los registros de los Demandados y las suposiciones actuales de las Partes, **su Pago Individual del Colectivo se estima en \$«Ind_Class_Payment» (menos las retenciones) y su Pago Individual PAGA se estima en \$«Ind_PAGA_Payment»**. La cantidad real que puede recibir probablemente sea diferente y dependerá de una serie de factores. (Si no se indica ningún monto para su Pago PAGA, entonces, de acuerdo con los registros de los Demandados, usted no es elegible para un Pago Individual PAGA en virtud del Acuerdo porque no trabajó durante el Período PAGA).

Las estimaciones anteriores se basan en los registros de los Demandados que indican que **trabajó «Class_Workweeks» semanas laborales** durante el Período del Colectivo y **trabajó «PAGA_Pay_Periods» semanas laborales** durante el Período PAGA. Si cree que trabajó más semanas laborales durante cualquiera de los períodos, puede presentar una disputa antes de la fecha límite. Consulte la Sección D de este Aviso.

El Tribunal ya aprobó de manera preliminar el Acuerdo propuesto y aprobó este Aviso. El Tribunal

aún no ha decidido si otorgará la aprobación final. Sus derechos legales se ven afectados independientemente de si actúa o no. Lea este Aviso detenidamente. Se considerará que lo ha leído detenidamente y lo ha entendido. En la Audiencia de Aprobación Final, el Tribunal decidirá si aprueba el Acuerdo definitivamente y qué porción del Acuerdo se pagará a las Demandantes y a los abogados de las Demandantes ("Abogados del Colectivo"). El Tribunal también decidirá si dicta una sentencia que obligue a los Demandados a realizar pagos en virtud del Acuerdo y obligue a los Miembros del Colectivo y los Empleados agraviados a renunciar a sus derechos de hacer valer ciertas reclamaciones contra los Demandados.

Si trabajó para los Demandados durante el Período del Colectivo y/o el Período PAGA, tiene dos opciones básicas bajo el Acuerdo:

- (1) **No hacer nada.** No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo propuesto y ser elegible para un Pago Individual del Colectivo y/o un Pago Individual PAGA. Sin embargo, como Miembro del Colectivo Participante, renunciará a su derecho a hacer valer las reclamaciones salariales del Período del Colectivo y las reclamaciones de sanciones del Período PAGA contra los Demandados.
- (2) **Optar por no participar en el Acuerdo colectivo.** Puede excluirse del Acuerdo colectivo presentando una solicitud de exclusión por escrito o notificando al Administrador por escrito. Si se excluye del Acuerdo, no recibirá un Pago Individual del Colectivo. Sin embargo, conservará su derecho a presentar personalmente reclamaciones salariales del Período del Colectivo contra los Demandados y, si es un Empleado agraviado, seguirá siendo elegible para un Pago Individual PAGA. No puede excluirse de la parte PAGA del Acuerdo propuesto.

Los Demandados no tomarán represalias contra usted por lo que decida hacer con respecto al Acuerdo propuesto.

RESUMEN DE SUS DERECHOS LEGALES Y OPCIONES EN ESTE ACUERDO

No tiene que hacer nada para participar en el acuerdo	Si no hace nada, será un Miembro del Colectivo Participante, elegible para un Pago Individual del Colectivo y un Pago Individual PAGA (si corresponde). A cambio, renunciará a su derecho a hacer valer las reclamaciones salariales contra los Demandados que están cubiertas por este Acuerdo (Reclamaciones Liberadas).
Puede excluirse del Acuerdo del Colectivo, pero no del Acuerdo PAGA La fecha límite de exclusión es el 5 de diciembre de 2025	Si no desea participar plenamente en el Acuerdo propuesto, puede excluirse del Acuerdo del Colectivo enviando al Administrador una Solicitud de exclusión por escrito. Una vez excluido, será un Miembro del Colectivo No Participante y ya no será elegible para un Pago Individual del Colectivo. Los Miembros del Colectivo No Participantes no pueden objetar ninguna parte del Acuerdo propuesto. Consulte la Sección F de este Aviso. No puede excluirse de la parte PAGA del Acuerdo propuesto. Los Demandados deben pagar Pagos Individuales de PAGA a todos los Empleados agraviados y éstos deben renunciar a sus derechos de presentar Reclamaciones Liberadas (definidas a continuación).

Los Miembros del Colectivo Participantes pueden objetar al Acuerdo Colectivo, pero no al Acuerdo PAGA Las objeciones por escrito deben enviarse no más tarde del 5 de diciembre de 2025	Todos los Miembros del Colectivo que no se excluyan ("Miembros del Colectivo Participantes") pueden objetar cualquier aspecto del Acuerdo propuesto. La decisión del Tribunal de aprobar finalmente el Acuerdo incluirá una determinación de cuánto se pagará a los Abogados del Colectivo y a las Demandantes que presentaron la Acción en nombre del Colectivo. Usted no es personalmente responsable de ningún pago a los Abogados del Colectivo o a las Demandantes. Puede objetar los montos solicitados por los Abogados del Colectivo o las Demandantes si considera que no son razonables. Consulte la Sección G de este Aviso.
Puede participar en la Audiencia de aprobación final del 14 de enero de 2026	La Audiencia de aprobación final del Tribunal está programada para el 14 de enero de 2026. No tiene que asistir, pero sí tiene derecho a comparecer (o contratar a un abogado para que comparezca en su nombre a su propio costo), en persona, por teléfono o utilizando la plataforma de comparecencia virtual del Tribunal. Los Miembros del Colectivo Participantes pueden objetar verbalmente al Acuerdo en la Audiencia de Aprobación Final. Consulte la sección H de este Aviso.
Puede disputar el cálculo de sus semanas de trabajo/períodos de pago Las disputas por escrito deben enviarse no más tarde del 5 de diciembre de 2025	El monto de su Pago Individual del Colectivo y Pago PAGA (si corresponde) depende de cuántas semanas laborales trabajó al menos un día durante el Período del Colectivo y cuántos Períodos de Pago trabajó al menos un día durante el Período de PAGA, respectivamente. El número de Semanas Laborales del Período del Colectivo y el número de Períodos de Pago de PAGA que trabajó de acuerdo con los registros de los Demandados se indica en la primera página de este Aviso. Si no está de acuerdo con alguno de estos números, debe disputarlo no más tarde del 5 de diciembre de 2025. Consulte la Sección D de este Aviso.

A. ¿DE QUÉ TRATA LA ACCIÓN?

Las Demandantes son empleadas de los Demandados. La Acción acusa a los Demandados de violar las leyes laborales de California al no pagar los salarios de horas extras, los salarios mínimos, los salarios adeudados al momento de la terminación del empleo y no proporcionar períodos de comida, descansos y estados de salario detallados y precisos. Con base en las mismas reclamaciones, las Demandantes también han presentado una reclamación de sanciones civiles bajo la Ley General de Abogados Privados de California (artículos 2698, y *siguientes*, del Código Laboral) ("PAGA"). Las Demandantes están representadas por abogados en la Acción: Bartz Law Group APC y United Employees Law Group PC ("Abogados del Colectivo"). Los Demandados niegan rotundamente haber violado alguna ley o no haber pagado ningún salario y sostienen que cumplieron con todas las leyes aplicables.

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

Hasta ahora, el Tribunal no ha determinado si los Demandados o las Demandantes tienen razón en cuanto a los fundamentos. Mientras tanto, las Demandantes y los Demandados participaron en negociaciones informales para resolver el caso mediante acuerdo en lugar de continuar con el costoso y lento proceso de litigio. Las negociaciones fueron exitosas. Al firmar un extenso acuerdo de resolución por escrito ("Acuerdo") y acordar solicitar conjuntamente al Tribunal que emita una sentencia que ponga fin a la Acción y haga cumplir el Acuerdo, las Demandantes y los Demandados 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,

los Demandados no admiten ninguna violación ni conceden los fundamentos de ninguna reclamación. Las Demandantes y los Abogados del Colectivo creen firmemente que el Acuerdo es bueno para usted porque creen que: (1) Los Demandados han acordado pagar una cantidad justa, razonable y adecuada teniendo en cuenta la solidez de las reclamaciones y los riesgos e incertidumbres de un litigio continuo; y (2) el acuerdo es en el mejor interés de los Miembros del Colectivo y los Empleados agraviados. El Tribunal aprobó de manera preliminar el Acuerdo propuesto como justo, razonable y adecuado, autorizó este Aviso y programó una audiencia para determinar la Aprobación Final.

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

1. Los Demandados pagarán Ciento Cuarenta Mil Dólares (\$140,000.00) como Monto Bruto del Acuerdo (Acuerdo Bruto). Los Demandados han acordado depositar el Acuerdo Bruto en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. El Administrador utilizará el Acuerdo Bruto para pagar los Pagos Individuales del Colectivo, los Pagos Individuales de PAGA, el Pago del Servicio de Representantes del Colectivo, los honorarios y gastos de los Abogados del Colectivo, los gastos del Administrador y las sanciones que se pagarán a la Agencia del Desarrollo de la Fuerza Laboral de California ("LWDA"). Suponiendo que el Tribunal otorgue la Aprobación Final, los Demandados financiarán el Acuerdo Bruto a más tardar 10 días después de que el Tribunal dicte sentencia y se convierta en definitiva. La Sentencia será definitiva dentro de los veintiún (21) días posteriores a la fecha en que el Tribunal dicte la Sentencia, o en una fecha posterior si Miembros del Colectivo Participantes se oponen al Acuerdo propuesto o si se apela la Sentencia.
2. Deducciones del Acuerdo Bruto aprobadas por el Tribunal. En la Audiencia de Aprobación Final, las Demandantes y/o los Abogados del Colectivo solicitarán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones del Acuerdo Bruto, cuyos montos serán decididos por el Tribunal en la Audiencia de Aprobación Final:
 - a. Hasta cuarenta y seis mil seiscientos sesenta y seis dólares (\$46,666.00) (un tercio del Acuerdo Bruto) a los Abogados del Colectivo por honorarios de abogados y hasta cinco mil dólares (\$5,000.00) por sus gastos de litigio. Hasta la fecha, los Abogados del Colectivo han trabajado e incurrido en gastos en la Acción sin pago.
 - b. Hasta quince mil dólares (\$15,000.00) a las Demandantes (es decir, \$5,000 a cada una de las Demandantes titulares Rosemary Iglesias, Evet Rico y María Rico) como Pago de Servicio de Representante del Colectivo por presentar la Acción, trabajar con los Abogados del Colectivo y representar al Colectivo. El Pago de Servicio de Representante del Colectivo será el único dinero que las Demandantes recibirán además de los Pagos Individuales del Colectivo y cualquier Pago Individual PAGA.
 - c. Hasta seis mil quinientos dólares (\$6,500.00) al Administrador por los servicios de administración del Acuerdo.
 - d. Hasta cinco mil dólares (\$5,000.00) para sanciones de PAGA, asignadas en un 75% al pago de LWDA PAGA (\$3,750.00) y un 25% en pagos individuales de PAGA (\$1,250.00) a los Empleados agraviados en función de sus períodos de pago del período de PAGA. Los Miembros del Colectivo Participantes tienen derecho a objetar cualquiera de estas deducciones. El Tribunal considerará todas las objeciones.
3. Acuerdo Neto distribuido a los Miembros del Colectivo. Después de realizar las deducciones anteriores en los montos aprobados por el Tribunal, el Administrador distribuirá el resto del Acuerdo Bruto (el "Acuerdo Neto") realizando Pagos Individuales del Colectivo a los Miembros del Colectivo Participantes en función de sus Semanas Laborales del Período del Colectivo.
4. Impuestos adeudados sobre los pagos a los Miembros del Colectivo. Las Demandantes y

Demandados solicitan al Tribunal que apruebe una asignación del 10% de cada Pago Individual del Colectivo a los salarios imponibles ("Porción salarial") y del 90% a los intereses y sanciones ("Porción no salarial"). La porción salarial está sujeta a retenciones y se reportará en Formularios W-2 del IRS. Los Demandados pagarán por separado los impuestos sobre la nómina correspondientes al empleador adeudados sobre la porción salarial. Los Pagos Individuales de PAGA cuentan como sanciones en lugar de salarios a efectos fiscales. El Administrador reportará los Pagos Individuales PAGA y las Porciones no salariales de los Pagos Individuales del Colectivo en los Formularios 1099 del IRS.

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

5. Necesidad de cobrar los cheques de pago de inmediato. El anverso de cada cheque emitido para los Pagos Individuales del Colectivo y los Pagos Individuales PAGA indicará la fecha de vencimiento del cheque (la fecha de anulación). Si no lo cobra antes de la fecha de anulación, su cheque se cancelará automáticamente y el dinero se enviará al Fondo de Propiedad No Reclamada del Contralor de California a nombre del Miembro del Colectivo.
6. Solicitudes de exclusión del Acuerdo del Colectivo. A usted se le considerará Miembro del Colectivo Participante, participando plenamente en el Acuerdo del Colectivo, a menos que notifique al Administrador por escrito, a más tardar el 5 de **diciembre de 2025**, que desea excluirse. Para excluirse del Acuerdo, debe indicar su nombre, dirección actual, número de teléfono y solicitar la exclusión del acuerdo al Administrador antes de la fecha establecida anteriormente. Los Miembros del Colectivo excluidos (es decir, los Miembros del Colectivo No Participantes) no recibirán Pagos Individuales del Colectivo, pero preservarán sus derechos a presentar personalmente reclamaciones de salarios y horas contra los Demandados.

No puede excluirse de la parte de PAGA del Acuerdo. Los Miembros del Colectivo que se excluyen del Acuerdo del Colectivo (Miembros del Colectivo No Participantes) siguen siendo elegibles para los Pagos Individuales PAGA y deben renunciar a su derecho a hacer valer las reclamaciones de PAGA contra los Demandados en función de los hechos del Período de PAGA alegados en la Acción.

7. El acuerdo propuesto será nulo si el Tribunal niega la aprobación final. Es posible que el Tribunal se niegue a otorgar la Aprobación Final del Acuerdo o se niegue a dictar una sentencia. También es posible que el Tribunal dicte una sentencia que se revoque en apelación. Las Demandantes y los Demandados han acordado que, en cualquier caso, el Acuerdo será nulo: Los Demandados no pagarán dinero y los Miembros del Colectivo no renunciarán a ninguna reclamación contra los Demandados.
8. Administrador. El Tribunal ha designado a una empresa neutral, **Xpand Legal Consulting LLC** (el "Administrador") para enviar este Aviso, calcular y realizar pagos, y procesar las Solicitudes de Exclusión de los Miembros del Colectivo. El Administrador también decidirá las disputas de los Miembros del Colectivo durante las semanas laborales, enviará por correo los cheques del acuerdo y los formularios de impuestos, y realizará otras tareas necesarias para administrar el Acuerdo. La información de contacto del Administrador se encuentra en la Sección I de este Aviso.
9. Liberación de los Miembros del Colectivo Participantes. Una vez que la Sentencia sea definitiva y los Demandados hayan financiado completamente el Acuerdo Bruto (y pagado por separado los impuestos sobre la nómina correspondientes al empleador), los Miembros del Colectivo Participantes tendrán prohibido legalmente hacer valer cualquiera de las reclamaciones liberadas en virtud del Acuerdo. Esto significa que, a menos que haya optado por no participar

excluyéndose válidamente del Acuerdo colectivo, no puede demandar, continuar demandando ni formar parte de ninguna otra demanda contra los Demandados o entidades relacionadas por salarios basados en los hechos del Período colectivo y las sanciones de PAGA basadas en los hechos del Período de PAGA, como se alega en la Acción y se resuelve en este Acuerdo. Los Miembros del Colectivo Participantes estarán sujetos a la siguiente liberación:

Todos los Miembros del Colectivo Participantes, en su nombre y en el de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios anteriores y presentes, liberan a las Partes Liberadas de todas las reclamaciones que se alegaron, o razonablemente podrían haberse alegado, en función de los hechos del Período del Colectivo establecidos en la Acción y el Aviso PAGA de las Demandantes, incluidas las reclamaciones en virtud del Código Laboral de California, Órdenes salariales, reglamentos y/u otras disposiciones de la ley de la Comisión del Bienestar Industrial de California, no pagar salarios (incluidos salarios mínimos, salarios regulares, salarios de horas extras, no pagar horas extras a la tarifa regular y salarios de doble tiempo, no proporcionar períodos de comida conforme a la normativa y el pago de primas asociado, incumplimiento de los períodos de descanso y pago de primas asociadas, no proporcionar estados de salarios compatibles, no pagar oportunamente los salarios al finalizar el empleo, no pagar oportunamente los salarios durante el empleo, no mantener los registros de nómina requeridos, incluidos los artículos 201, 202, 203, 204, 226, 226.7 del Código Laboral, 510, 512, 558, 1174, 1194, 1197, 1198 y 2699, y prácticas comerciales desleales o ilegales en violación del artículo 17200, y siguientes del Código de Negocios y Profesiones de California. Las Reclamaciones del Colectivo Liberadas también se refieren a cualquier reclamación, derecho, demanda, responsabilidad, daño, salario, beneficio, gasto, sanción, deuda, obligación, honorarios de abogados, costos, cualquier otra forma de reparación o recurso en derecho, equidad o cualquier tipo o naturaleza, y causas de acción, que podrían surgir de recibir cualquier dinero como resultado de este Acuerdo por parte de cualquier Miembro del Colectivo.

10. Liberación de PAGA de los Empleados agraviados. Una vez que la sentencia del Tribunal sea definitiva y los Demandados hayan pagado el Acuerdo Bruto (y pagado por separado los impuestos sobre la nómina correspondientes al empleador), todos los Empleados agraviados no podrán hacer valer las reclamaciones de PAGA contra los Demandados, independientemente de si se excluyen o no del Acuerdo. Esto significa que todos los Empleados agraviados, incluidos aquellos que son Miembros del Colectivo Participantes y aquellos que optan por no participar en el Acuerdo del Colectivo, no pueden demandar, continuar demandando o participar en ninguna otra reclamación de PAGA contra los Demandados o sus personas y entidades relacionadas en función de los hechos del Período de PAGA alegados en la Acción y que se resuelven por este Acuerdo. Las liberaciones de los Empleados agraviados para los Miembros del Colectivo Participantes y No Participantes son las siguientes:

Se considerará que todos los Empleados agraviados, el Estado de California y las Demandantes han liberado, resuelto, comprometido, renunciado, liberado y exonerado a los Demandados y Personas Liberadas de las reclamaciones de sanciones civiles que podrían haber sido solicitadas por el Comisionado Laboral por las violaciones de la Ley General de Abogados Privados de California de 2004 que se identifican en el Aviso de PAGA y aquellas basadas únicamente en los hechos alegados en el Aviso de PAGA y la Acción durante el período PAGA. Los Empleados agraviados recibirán un cheque por su parte del Pago Individual PAGA y no tendrán la oportunidad de excluirse u objetar el Pago Individual PAGA y la liberación de las reclamaciones de PAGA establecidas en este documento. Los Empleados agraviados están obligados por la liberación de las reclamaciones de PAGA, independientemente de si cobran o depositan su pago individual PAGA u optan por no ser Miembros del Colectivo.

D. ¿CÓMO CALCULARÁ EL ADMINISTRADOR MI PAGO?

1. Pagos Individuales del Colectivo. El Administrador calculará los Pagos Individuales del Colectivo (a) dividiendo el Monto Neto del Acuerdo entre el número total de Semanas Laborales trabajadas por todos los Miembros del Colectivo Participantes durante el Período del Colectivo, y (b) multiplicando el resultado por las Semanas Laborales de cada Miembro del Colectivo Participante.
2. Pagos Individuales PAGA. El Administrador calculará los Pagos Individuales PAGA (a) dividiendo \$1,250 entre el número total de Períodos de Pago de PAGA trabajados por todos los Empleados agraviados y (b) multiplicando el resultado por el número de Períodos de Pago de PAGA trabajados por cada Empleado agraviado individualmente.
3. Disputas de la semana laboral / período de pago. La cantidad de Semanas Laborales Colectivas que trabajó durante el Período del Colectivo y la cantidad de Períodos de Pago PAGA que trabajó durante el Período PAGA, según consta en los registros de los Demandados, se indican en la primera página de este Aviso. Tiene hasta **el 5 de diciembre de 2025** para disputar la cantidad de semanas laborales y/o períodos de pago que se le acreditan. Puede enviar su disputa enviando una carta firmada al Administrador por correo postal o fax. **La Sección I** de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

Debe respaldar su disputa enviando copias de talones de pago u otros registros. El Administrador aceptará el cálculo de las Semanas Laborales y/o los Períodos de Pago de los Demandados basados en los registros de los Demandados como precisos a menos que envíe copias de los registros que contengan información contraria. Debe enviar copias en lugar de originales porque los documentos no le serán devueltos. El Administrador resolverá las disputas de la Semana Laboral y/o del Período de Pago en función de su presentación y de los aportes de los Abogados del Colectivo (que abogarán en nombre de los Miembros del Colectivo Participantes) y los Abogados de los Demandados. La decisión del Administrador es definitiva. No puede apelar ni impugnar su decisión final.

E. ¿CÓMO ME PAGARÁN?

1. Miembros del Colectivo Participantes. El Administrador enviará, por correo postal de EE. UU., un cheque único a cada Miembro del Colectivo Participante (es decir, a cada Miembro del Colectivo que no se excluya), incluidos aquellos que también califiquen como Empleados agraviados. El cheque único combinará el Pago Individual del Colectivo y el Pago Individual PAGA.
2. Miembros del Colectivo No Participantes. El Administrador enviará, por correo postal de EE. UU., un único cheque de Pago Individual PAGA a cada Empleado agraviado que se excluya del Acuerdo del Colectivo (es decir, a cada Miembro del Colectivo No Participante).

Su cheque se enviará a la misma dirección que este Aviso. Si cambia su dirección, asegúrese de notificar al administrador lo antes posible. La Sección I de este Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

F. ¿CÓMO PUEDO EXCLUIRME DEL ACUERDO COLECTIVO?

Envíe una carta escrita y firmada con su nombre, dirección actual, número de teléfono y una declaración simple de que no desea participar en el Acuerdo. El Administrador lo excluirá en función de cualquier escrito que comunique que su solicitud sea excluida. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud e incluya su información de identificación (nombre completo, dirección, número de teléfono, fechas aproximadas de empleo y número de seguro social para fines de verificación). Debe hacer la solicitud usted mismo. Si alguien más hace la solicitud por usted, no será válida. **Su solicitud para ser excluido se debe enviar al Administrador no más tarde del 5 de diciembre de 2025, o no será válida.** La Sección I del Aviso contiene la información de contacto del Administrador.

G. ¿CÓMO ME OPONGO AL ACUERDO?

Solo los Miembros del Colectivo Participantes tienen derecho a objetar el Acuerdo. Si desea seguir siendo un Miembro del Colectivo, pero se opone al acuerdo propuesto (o cualquiera de sus términos) y desea que el Tribunal considere su objeción en la Audiencia de Aprobación Final, puede objetar al acuerdo propuesto por escrito. También puede comparecer en la Audiencia de Aprobación Final, ya sea en persona o a través de un abogado a su cargo. Todas las objeciones por escrito, documentos de respaldo y/o avisos de intención de comparecer en la Audiencia de Aprobación Final deben identificar claramente el nombre y el número del caso y enviarse por correo al Administrador del Acuerdo a: *Iglesias v. Laundry Planet Settlement Administrator*, c/o Xpand Legal Consulting, PO Box 51570, Irvine, CA 92619. Las objeciones deben tener matasellos del **5 de diciembre de 2025** a más tardar. Aún puede comparecer en la Audiencia de aprobación final y presentar una objeción al acuerdo, incluso si no presentó objeciones por escrito dentro de este plazo.

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

Puede, pero no tiene que asistir, a la Audiencia de Aprobación Final el **14 de enero de 2026** a las **11:00 a.m.** en la Sala SS10, del Tribunal Superior de Los Ángeles, ubicado en 312 N. Spring Street, Los Ángeles, California 90012. En la Audiencia, el juez decidirá si otorga la Aprobación Final del Acuerdo y cuánto del Acuerdo Bruto se pagará a los Abogados del Colectivo, las Demandantes y el Administrador. En la Audiencia de Aprobación Final, el Tribunal escuchará todas las objeciones, así como los argumentos a favor y en contra del Acuerdo propuesto. Tiene derecho a asistir a esta audiencia, pero no está obligado a hacerlo. También tiene derecho a contratar a un abogado para que lo represente, a su cargo, o a comparecer y representarse a sí mismo.

I. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

Lo anterior es un resumen de los términos básicos del acuerdo. Para conocer los términos y condiciones precisas del acuerdo, puede revisar el Acuerdo de resolución detallado y otros documentos de aprobación, que se encuentran archivados en la secretaria del Tribunal Superior de Los Ángeles, 111 North Hill Street, Los Ángeles, California 90012, y también se pueden revisar en línea en <https://www.lacourt.org/casesummary/ui/index.aspx>. También puede llamar o enviar un correo electrónico al administrador del acuerdo o a los abogados del Colectivo utilizando la información de contacto que se indica a continuación.

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

Abogados del Colectivo:

Aaron A. Bartz, Esq.
aaron@bartzlawgroup.com
BARTZ LAW GROUP, APC
5151 California Ave., Suite 100
Irvine, California 92617
Teléfono: (949) 504-4413

UNITED EMPLOYEES LAW GROUP, PC
Walter Haines, Esq.
8605 Santa Mónica Blvd., #63354
West Hollywood, CA 90069
Teléfono: (562) 256-1047

Administrador del Acuerdo:

Iglesias v. Laundry Planet Settlement Administrator
c/o Xpand Legal Consulting
PO Box 51570
Irvine, CA 92619
classaction@xpandlegal.com
Teléfono/Fax (888) 557-2773

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

Si pierde o extravía su cheque del acuerdo antes de cobrarlo, el Administrador lo reemplazará siempre que solicite un reemplazo antes de la fecha de anulación en el anverso del cheque original. Si su cheque ya está anulado, no tendrá forma de recuperar el dinero.

K. ¿QUÉ OCURRE SI CAMBIO MI DIRECCIÓN?

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