

1 Karen I. Gold (SBN 258360)
kgold@blackstonepc.com
2 Sara Pezeshkpour (State Bar No. 260240)
spezeshkpour@blackstonepc.com
3 Noam Reiffman (State Bar No. 299446)
nreiffman@blackstonepc.com
4 Marissa A. Mayhood (SBN 334376)
mmayhood@blackstonepc.com
5 BLACKSTONE LAW, APC
6 8383 Wilshire Boulevard, Suite 745
7 Beverly Hills, California 90211
Tel: (310) 622-4278 / Fax: (855) 786-6356

8 *Attorneys for Plaintiff JESSE ROMERO,*
9 *Individually, on behalf of others similarly situated,*
10 *and on behalf of Aggrieved Employees pursuant to the*
11 *California Private Attorneys General Act*

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

14 JESSE ROMERO, individually and on behalf
15 of others similarly situated,

16 Plaintiff,

17 vs.

18 CALIFORNIA CLOSET COMPANY, a
19 California corporation; CAL CLOSET RETAIL,
20 INC., a Delaware corporation; and DOES 1
through 25, inclusive,

21 Defendants.

Case No.: 23STCV27355

**DECLARATION OF MADELY NAVA OF
APEX CLASS ACTION, LLC, IN SUPPORT
OF MOTION FOR FINAL APPROVAL OF
CLASS ACTION AND PAGA SETTLEMENT,
ATTORNEYS' FEES AND COSTS,
ENHANCMENT PAYMENT, AND
SETTLEMENT ADMINISTRATION COSTS**

Date: June 5, 2025

Time: 10:00 a.m.

Dept.: 7

1 I, Madely Nava, declare as follows:

2 1. I am a resident of the United States of America and am over the age of 18. I am a Case
3 Manager for Apex Class Action, LLC, (hereinafter referred to as “Apex”), the professional settlement
4 services provider who has been retained by the Parties’ Counsel and subsequently appointed by the
5 Court to serve as the Settlement Administrator for the above captioned *Romero v. California Closet*
6 *Company et al* matter.

7 2. On behalf of both Apex and myself, I possess the authority to issue this declaration. I am
8 personally acquainted with the information contained herein, and in the event of being summoned to
9 provide testimony, I am fully capable and willing to provide competent testimony regarding these facts.

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

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

1 5. On March 3, 2025, Counsel for the Defendants provided Apex with the class data file,
2 comprising the names, social security numbers, last known mailing addresses, telephone numbers, and
3 the total number of relevant workweeks worked by each Settlement Class Member. The data file was
4 successfully uploaded to our database, where it underwent a thorough review to identify any duplicates
5 or potential inconsistencies. The Class List consisted of a total of 669 individuals.

6 6. On March 7, 2025, Counsel for the Plaintiff provided Apex with the Court-approved
7 content for the Class Notice. Apex then generated a draft of the formatted Class Notice, which received
8 approval from the Parties' Counsel before being mailed.

9 7. In preparation for the mailing process, all 669 names and addresses listed in the Class
10 List underwent verification and updating against the National Change of Address (NCOA) database
11 maintained by the United States Postal Service (USPS). The purpose of this step was to ensure the
12 accuracy and validity of the Settlement Class Members' mailing addresses before sending out the Class
13 Notice. The NCOA database contains records of requested address changes submitted to the USPS. If
14 an updated address was found in the NCOA database, it was utilized for the mailing of the Class Notice.
15 However, in cases where no updated address was found in the NCOA database, the original address
16 provided by Counsel for Defendants was used for the mailing of the Class Notice.

17 8. On March 10, 2025, The Class Notice was sent to all 669 individuals listed in the Class
18 List using U.S First Class Mail. A copy of the mailed Class Notice is attached hereto as **Exhibit A**.

19 9. As of the date of this declaration, our office has received 20 returned Class Notices as
20 undeliverable. Apex conducted a computerized skip trace on the 20 returned Class Notices in order to
21 acquire updated addresses for the purpose of re-mailing the Class Notice. This skip trace effort resulted
22 in obtaining 15 updated addresses, to which we promptly re-mailed the Class Notice via U.S First Class
23 Mail.

24 10. As of the date of this declaration, there have been 15 Class Notices re-mailed as a result
25 of Apex's skip-tracing efforts.

26 11. As of the date of this declaration, 5 Class Notices have been considered undeliverable as
27 no updated address was found despite conducting skip tracing.

1 12. As of the date of this declaration, Apex has not received any requests for exclusion. The
2 deadline for submitting a request for exclusion from the Settlement was April 24, 2025.

3 13. As of the date of this declaration, Apex has not received any objections to the Settlement.
4 The deadline for submitting a written objection to the Settlement was April 24, 2025.

5 14. As of the date of this declaration, Apex has not received any disputes from Class
6 Members. The deadline for submitting a dispute was April 24, 2025.

7 15. As of the date of this declaration, Apex reports a total of 669 Settling Class Members,
8 constituting 100% of the total 669 Settlement Class Members. The total number of Workweeks worked
9 by Settling Class Members during the Class Period is 55,679.

10 16. The Net Settlement Amount available to Settling Class Members is estimated to be
11 \$975,110.60 and was calculated by subtracting the requested attorneys' fees (\$597,999.40), the amount
12 estimated for litigation costs and expenses (\$23,000.00), the requested Enhancement Payment
13 (\$7,500.00), the requested Settlement Administration Costs (\$10,990.00), and the PAGA Penalties
14 (\$179,400.00) from the Gross Fund Value (\$1,794,000.00).

15 17. The *highest* Individual Settlement Payment to a Settling Class Member is currently
16 estimated to be approximately \$4,728.53, the *average* Individual Settlement Payment is currently
17 estimated to be approximately \$1,457.56, and the *lowest* Individual Settlement Payment is currently
18 estimated to be approximately \$17.51. These amounts are subject to employee-side tax and withholdings.

19 18. Pursuant to the Agreement, 25% of the PAGA Payment (\$44,850.00) will be allocated to
20 Aggrieved Employees regardless of whether they opt out of the class settlement. Aggrieved Employees
21 cannot opt out of the PAGA settlement. There are 564 Aggrieved Employees who worked a total of
22 20,587 PAGA Workweeks during the PAGA Period.

23 19. The *highest* Individual PAGA Payment to an Aggrieved Employee is approximately
24 \$135.07, the *average* Individual PAGA Payment is approximately \$79.52, and the *lowest* Individual
25 PAGA Payment is approximately \$2.18.

26 20. Apex's comprehensive fees and costs for administering this Settlement, covering both
27 incurred and anticipated expenses, amount to \$10,990.00. Apex will proceed with additional tasks related
28 to this matter, such as calculating settlement award payments, issuing and mailing settlement award

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

3 I declare under penalty of perjury under the laws of the State of California and the United States
4 that the foregoing is true and correct, and that this Declaration was executed this 13th day of May 2025,
5 in Irvine, California.

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

Exhibit A

NOTICE OF CLASS ACTION AND PAGA SETTLEMENT

Jesse Romero v. Cal. Closets Retail Inc., et al.

Superior Court of California for the County of Los Angeles, Case Nos. 23STCV27355; 23STCV31746

PLEASE READ THIS CLASS NOTICE CAREFULLY.

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

YOU ARE NOTIFIED THAT: A class and representative action settlement has been reached between Plaintiff Jesse Romero (“Plaintiff”) and Defendants California Closet Company, Inc. and Cal Closets Retail, Inc. (collectively, “Defendants”) (Plaintiff and Defendants are collectively referred to as the “Parties”) in the cases entitled *Jesse Romero v. Cal. Closets Retail Inc., et al.*, Los Angeles County Superior Court, Case Nos. 23STCV27355; 23STCV31746 (the “Actions”), which may affect your legal rights. On January 30, 2025, the Court granted preliminary approval of the settlement and scheduled a hearing on June 5, 2025, at 10:00 a.m. to determine whether or not the Court should grant final approval of the settlement (“Final Approval Hearing”).

I. IMPORTANT DEFINITIONS

“**Class**” or “**Class Member**” means all current and former hourly-paid and/or non-exempt employees who worked for Defendants within the State of California at any time during the Class Period.

“**Class Period**” means the period from November 7, 2019 through January 29, 2025 with regard to Defendant California Closet Company, Inc., and January 1, 2022 through January 29, 2025 with regard to defendant Cal Closets Retail, Inc.

“**Class Settlement**” means the settlement and resolution of all Class Released Claims (as defined below).

“**Aggrieved Employees**” means all current and former hourly-paid and/or non-exempt employees who worked for Defendants in the State of California at any time during the PAGA Period.

“**PAGA Period**” means the period from October 24, 2022, through January 29, 2025.

“**PAGA Settlement**” means the settlement and resolution of all PAGA Released Claims (as defined below).

“**Preliminary Approval**” means the date the Court issues its order preliminarily approving the settlement.

II. BACKGROUND OF THE ACTION

On October 24, 2023, Plaintiff provided written notice to the California Labor and Workforce Development Agency (“LWDA”) and Defendants of alleged violations of the California Labor Code (“PAGA Letter”). On November 7, 2023, Plaintiff commenced a putative class action lawsuit by filing a Class Action Complaint for Damages in the Los Angeles County Superior Court, Case No. 23STCV27355. On December 28, 2023, Plaintiff filed a Complaint for Enforcement Action Under the Private Attorneys General Act, California Labor Code §§ 2698. *et seq.* in the Los Angeles County Superior Court, Case No. 23STCV31746. On October 8, 2024, Plaintiff provided written notice to the LWDA and Defendants of additional provisions of the California Labor Code that Plaintiff contends were violated (“Amended PAGA Letter”). On October 10, 2024, Plaintiff filed a First Amended Class and PAGA Representative Action Complaint (“Operative Complaint”) alleging the following causes of action: (1) Minimum Wage and Straight Time Violations; (2) Overtime Wage Violations; (3) Unpaid Vacation and Holiday Wages; (4) Meal Period Violations; (5) Rest Period Violations; (6) Failure to Timely Pay Wages During Employment; (7) Failure to Provide Accurate Wage Statements, Maintain Required Records, and Recordkeeping Violations; (8) Failure to Pay All Wages Earned and Unpaid at Separation; (9) Improper Payment of Final Wages; (10) Failure to Reimburse Business Expenses; (11) Failure to Provide Sick Leave and Notice of Entitlement to Sick Leave; (12) Unfair Competition; and (13) Violation of the California Private Attorneys General Act.

Plaintiff contends that Defendants failed to: (i) properly pay minimum and overtime wages, (ii) provide compliant meal and rest breaks and associated premiums, (iii) timely pay wages during employment, (iv) timely pay wages upon termination of employment and associated waiting-time penalties, (v) provide accurate wage statements, (vi) properly pay vacation and holiday wages, (vii) provide proper payment of final wages, (viii) provide sick leave and notice of entitlement to sick leave and (ix) reimburse business expenses, and thereby (x) engaged in unfair business practices in violation of the California Business and Professions Code section 17200, *et seq.*, and (xi) conduct that gives rise to penalties under the PAGA. Plaintiff sought, among other things, recovery of unpaid wages and meal and rest period premiums, unreimbursed business expenses, restitution, penalties, interest, and attorneys’ fees and costs.

Defendants deny all of the allegations in the Actions, that they violated any law, or that they failed to pay any wages and contend they complied with all applicable laws.

The Parties participated in mediation with a respected class action mediator, and as a result, the Parties reached a settlement. The Parties have since entered into a Joint Stipulation of Class Action and PAGA Settlement (“Settlement” or “Settlement Agreement”).

On January 30, 2025, the Court entered an order preliminarily approving the Settlement. 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 Plaintiff and Plaintiff's attorneys ("Class Counsel"). The Court will also decide whether to enter a judgment that requires Defendants to make payments under the Settlement and require Class Members and Aggrieved Employees to give up their rights to assert certain claims against Defendants unless they timely opt-out of the settlement.

If you are a Class Member, you need not take any action to receive an Individual Settlement Payment, but you have the opportunity to request exclusion from the Class Settlement (in which case you will not receive an Individual Settlement Payment), object to the Class Settlement, and/or dispute the Workweeks and/or PAGA Workweeks credited to you, if you so choose, as explained more fully in Sections III and IV below. If you are an Aggrieved Employee, you do not need to take any action to receive an Individual PAGA Payment; you will not have the opportunity to object or seek exclusion from the PAGA Settlement and all Aggrieved Employees will be bound to the PAGA Settlement if the Court grants final approval of the Settlement.

The Settlement represents a compromise and settlement of highly disputed claims. Nothing in the Settlement is intended or will be construed as an admission by Defendants that the claims in the Actions have merit or that Defendants have any liability to Plaintiff, Class Members, or Aggrieved Employees. Plaintiff and Defendants, and their respective counsel, have concluded and agree that, in light of the risks and uncertainties to each side of continued litigation, the Settlement is fair, reasonable, and adequate, and is in the best interests of the Class Members, the State of California, and Aggrieved Employees.

III. SUMMARY OF THE PROPOSED SETTLEMENT

A. Settlement Formula

The total gross settlement amount is one million seven hundred and ninety-four thousand dollars and zero cents (\$1,794,000.00) (the "Gross Fund Value"). The portion of the Gross Fund Value that is available for payment to Class Members is referred to as the "Net Settlement Amount." The Net Settlement Amount will be the Gross Fund Value less the following payments which are subject to approval by the Court: (1) attorneys' fees, in an amount not to exceed 33.33% of the Gross Fund Value (i.e., \$597,999.40 if the Gross Fund Value is \$1,794,000.00), and reimbursement of litigation costs and expenses, in an amount not to exceed twenty-three thousand dollars and zero cents (\$23,000.00) to Class Counsel; (2) Enhancement Payment in an amount not to exceed seven thousand five hundred dollars and zero cents (\$7,500.00) to Plaintiff for his services in the Actions; (3) the amount of one hundred seventy-nine thousand four hundred and zero cents (\$179,400.00) allocated toward civil penalties under the Private Attorneys General Act ("PAGA Payment"), of which the LWDA will be paid 75% (\$134,550.00) ("LWDA Payment") and the remaining 25% (\$44,850.00) will be distributed to Aggrieved Employees ("PAGA Employee Amount"); and (4) Settlement Administration Costs in an amount not to exceed eleven thousand five hundred and zero cents (\$11,500.00) to Apex Class Action, LLC ("Settlement Administrator").

Class Members are eligible to receive payment under the Class Settlement of their *pro rata* share of the Net Settlement Amount ("Individual Settlement Share") based on the number of weeks each Class Member worked for Defendants as an hourly-paid or non-exempt employee in California during the Class Period ("Workweeks"). The Settlement Administrator has divided the Net Settlement Amount by the Workweeks of all Class Members to yield the "Estimated Workweek Value," and multiplied each Class Member's individual Workweeks by the Estimated Workweek Value to yield an estimated Individual Settlement Share that each Class Member may be entitled to receive under the Class Settlement (which is listed in Section III.C below). Class Members who do not submit a timely and valid Request for Exclusion ("Settlement Class Members") will be issued their final Individual Settlement Payment following final approval of the settlement by the Court.

Each Individual Settlement Share will be allocated as twenty-five percent (25%) as wages, which will be reported on an IRS Form W-2, and seventy-five percent (75%) as non-wage damages and penalties, which will be reported on an IRS Form 1099 (if applicable). Each Individual Settlement Share will be subject to reduction for the employee's share of payroll taxes and withholdings with respect to the wages portion of the Individual Settlement Shares resulting in a net payment to the Settlement Class Member ("Individual Settlement Payment"). The employer's share of taxes and contributions in connection with the wages portion of Individual Settlement Shares ("Employer Taxes") will be paid by Defendants separately and in addition to the Gross Fund Value.

Aggrieved Employees are eligible to receive payment under the PAGA Settlement of their *pro rata* share of the PAGA Employee Amount ("Individual PAGA Payment") based on the number of weeks each Aggrieved Employee worked for Defendants as an hourly-paid or non-exempt employee in California during the PAGA Period ("PAGA Workweeks"). The Settlement Administrator has divided the PAGA Employee Amount, i.e., 25% of the PAGA Payment, by the PAGA Workweeks of all Aggrieved Employees to yield the "PAGA Workweek Value," and multiplied each Aggrieved Employee's individual PAGA Workweeks by the PAGA Workweek Value to yield each Aggrieved Employee's Individual PAGA Payment.

Each Individual PAGA Payment will be allocated as one hundred percent (100%) penalties, will not be subject to withholdings, and will be reported on IRS Form 1099 (if applicable).

If the Court grants final approval of the Settlement, Individual Settlement Payments will be mailed to Settlement Class Members and Individual PAGA Payments will be mailed to Aggrieved Employees at the address that is on file with the Settlement Administrator. **If the address to which this Class Notice was mailed is not correct, or if you move after you receive this Class Notice, you must provide your correct mailing address to the Settlement Administrator as soon as possible to ensure you receive any payment that you may be entitled to under the Settlement.**

B. Your Workweeks and PAGA Workweeks (if applicable) Based on Defendant's Records

According to Defendants' records:

- **From November 7, 2019, through January 29, 2025 (i.e., the Class Period), you are credited as having worked 3 Workweeks.**
- **From January 24, 2022, through January 29, 2025 (i.e., the PAGA Period), you are credited as having worked 0 PAGA Workweeks.**

If you wish to dispute the Workweeks and/or PAGA Workweeks credited to you, you must submit your dispute in writing to the Settlement Administrator ("Workweeks Dispute"). The Workweeks Dispute must: (a) contain the case name and number of the Actions (*Jesse Romero v. Cal. Closets Retail Inc., et al.*, Case Nos. 23STCV27355; 23STCV31746); (b) contain your full name, signature, address, telephone number, and the last four (4) digits of your Social Security number; (c) clearly state that you dispute the number of Workweeks and/or PAGA Workweeks credited to you and what you contend is the correct number; (d) include support for your challenge by sending copies of pay stubs or other records; and (e) be returned by mail to the Settlement Administrator at the specified address listed in Section IV.B below, postmarked **on or before April 24, 2025**.

The Settlement Administrator will accept Defendants' calculation of Workweeks 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 Settlement Administrator will resolve Workweek challenges based on your submission and on input from Class Counsel and Defendants' Counsel. The Settlement Administrator's decision is final.

You can't appeal or otherwise challenge its final decision.

C. Your Estimated Individual Settlement Share and Individual PAGA Payment (if applicable)

As explained above, your estimated Individual Settlement Share and Individual PAGA Payment (if applicable) is based on the number of Workweeks and PAGA Workweeks (if applicable) credited to you.

Under the terms of the Settlement, your Individual Settlement Share is estimated to be \$52.51. The Individual Settlement Share is subject to reduction for the employee's share of taxes and withholdings with respect to the wages portion of the Individual Settlement Share and will only be distributed if the Court approves the Settlement and after the Settlement goes into effect.

Under the terms of the Settlement, your Individual PAGA Payment is estimated to be \$0.00 and will only be distributed if the Court approves the Settlement and after the Settlement goes into effect.

The settlement approval process may take multiple months. Your Individual Settlement Share and Individual PAGA Payment (if applicable) reflected in this Class Notice is only an estimate. Your actual Individual Settlement Payment and Individual PAGA Payment (if applicable) may be higher or lower.

D. Release of Claims

Upon the full funding of the Gross Fund Value, Plaintiff and all Settlement Class Members will be deemed to have fully, finally, and forever released, settled, compromised, relinquished, and discharged the Released Parties of all Class Released Claims.

Upon the full funding of the Gross Fund Value, Plaintiff, the State of California with respect to all Aggrieved Employees, and all Aggrieved Employees will be deemed to have fully, finally, and forever released, settled, compromised, relinquished, and discharged the Released Parties of all PAGA Released Claims.

"Class Released Claims" means all claims that were alleged, or reasonably could have been alleged based on the factual allegations contained in the Operative Complaint, including, but not limited to, California Labor Code sections 201, 202, 203, 204, 210, 213, 216, 218.5, 218.6, 223, 225.5, 226, 226.3, 226.6, 226.7, 227.3, 233, 245, 245.5, 246, 246.5, 247, 247.5, 248.1, 248.2, 249, 256, 510, 511, 512, 551, 558, 558.1, 1174, 1174.5, 1185, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 1199, 2800, 2802, California Industrial Commission Wage Orders, and including all claims related to alleged: (1) Minimum Wage and Straight Time Violations; (2) Overtime Wage Violations; (3) Unpaid Vacation and Holiday Wages; (4) Meal Period Violations; (5) Rest Period Violations; (6) Failure to Timely Pay Wages During Employment; (7) Failure to Provide Accurate Wage Statements, Maintain Required Records, and Recordkeeping Violations; (8) Failure to Pay All Wages Earned and Unpaid at Separation; (9) Improper Payment of Final Wages; (10) Failure to Reimburse

Business Expenses;(11) Failure to Provide Sick Leave and Notice of Entitlement to Sick Leave; and (12) Unfair Competition. This further includes any and all other claims under California common law, the California Labor Code, and the California Business and Professions Code alleged in or that could have been alleged under the facts, allegations and/or claims pleaded in the Actions. This expressly excludes the PAGA Released Claims, which are separately released below.

“PAGA Released Claims” means upon Defendant’s fulfillment of its payment obligations of this Agreement, in exchange for the consideration provided by this Agreement, Plaintiff, the State of California, the LWDA, the Aggrieved Employees and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns and any other representative, proxy, or agent thereof shall release the Released Parties from all claims made or which could have been made for civil penalties under the PAGA, Labor Code section 2698, et seq., based on the facts pled in Plaintiff’s letters to the LWDA (including his initial letter to the LWDA and the amended letter discussed above) and the Operative Complaint, from October 24, 2022 to the date of Preliminary Approval of the settlement including, but not limited to, any and all claims for PAGA penalties involving any allegations that Defendants failed to pay all wages due (including minimum wages, regular wages, sick pay, vacation pay, holiday pay, paid time off and overtime wages or double time wages); failed to provide legally-compliant meal and rest breaks and failed to pay premium pay for missed, late, interrupted or short meal and rest breaks; failed to timely pay all earned wages and compensation; failed to timely pay wages during employment; improper payment of final wages; failure to provide sick leave and notice of entitlement to sick leave; failed to reimburse necessary business expenses; failed to provide timely final pay; failed to maintain required records; recordkeeping violations; failed to properly pay sick pay and vacation time; failed to provide accurate itemized wage statements, as well as any claims under the California Labor Code for violations of Labor Code sections 201, 202, 203, 204, 210, 213, 216, 218.5, 218.6, 223, 225.5, 226, 226.3, 226.6, 226.7, 227.3, 233, 245, 245.5, 246, 246.5, 247, 247.5, 248.1, 248.2, 249, 256, 510, 511, 512, 551, 558, 558.1, 1174, 1174.5, 1185, 1194, 1197, 1197.1, 1198, 1199, 2800, 2802, and applicable IWC Wage Orders, and California Code of Regulations, Title 8, section 11000, et seq. The Aggrieved Employees shall release their PAGA claims, to the extent they have any interest, in their entirety and may not opt out of the PAGA Released Claims.

“Released Parties” means: (i) Defendants; (ii) each of Defendants’ past, present, and future direct and indirect parents; (iii) the respective past, present, and future direct and indirect subsidiaries and affiliates of any of the foregoing; (iv) the past, present, and future shareholders, directors, officers, agents, employees, attorneys, insurers, members, partners, managers, contractors, agents, consultants, representatives, administrators, fiduciaries, benefit plans, transferees, predecessors, successors and assigns of any of the foregoing; and (v) any individual or entity which could be jointly liable with any of the foregoing.

E. Attorneys’ Fees and Costs to Class Counsel

Class Counsel will seek attorneys’ fees in an amount not to exceed one third (33.33%) of the Gross Fund Value (i.e., \$597,999.40 if the Gross Fund Value is \$1,794,000.00) and reimbursement of litigation costs and expenses in an amount not to exceed twenty-three thousand dollars and zero cents (\$23,000.00) (collectively, “Attorneys’ Fees and Costs”), subject to approval by the Court. The Attorneys’ Fees and Costs granted by the Court will be paid from the Gross Fund Value. Class Counsel has been prosecuting the Actions on behalf of Plaintiff, Class Members, and Aggrieved Employees on a contingency fee basis (that is, without being paid any money to date) and has been paying all litigation costs and expenses.

F. Enhancement Payment to Plaintiff

Plaintiff will seek the amount of seven thousand five hundred dollars and zero cents (\$7,500.00) (“Enhancement Payment”), in recognition of his services in connection with the Actions. The Enhancement Payment will be paid from the Gross Fund Value, subject to approval by the Court, and if awarded, it will be paid to Plaintiff in addition to his Individual Settlement Payment and Individual PAGA Payment that he is entitled to under the Settlement.

G. Settlement Administration Costs to Settlement Administrator

Payment to the Settlement Administrator is estimated not to exceed eleven thousand five hundred and zero cents (\$11,500.00) (“Settlement Administration Costs”) for the costs of the notice and settlement administration process, including, and not limited to, the expense of notifying the Class Members of the Settlement, processing Requests for Exclusion, Notices of Objection, and Workweeks Disputes, calculating Individual Settlement Shares, Individual Settlement Payments, and Individual PAGA Payments, and distributing payments and tax forms under the Settlement, and shall be paid from the Gross Fund Value, subject to approval by the Court.

IV. WHAT ARE YOUR RIGHTS AND OPTIONS AS A CLASS MEMBER?

A. Participate in the Settlement

If you want to participate in the Class Settlement and receive money from the Class Settlement, you do not have to do anything. You will automatically be included in the Class Settlement and issued your Individual Settlement Payment unless you decide to exclude yourself from the Class Settlement.

Unless you elect to exclude yourself from the Class Settlement and if the Court grants final approval of the Settlement, you will be

bound by the terms of the Class Settlement and any judgment that may be entered by the Court based thereon, and you will release the Class Released Claims against the Released Parties as described in Section III.D above.

If you are an **Aggrieved** Employee and the Court grants final approval of the Settlement, you will automatically be included in the PAGA Settlement and issued your Individual PAGA Payment. This means you will be bound by the terms of the PAGA Settlement and any judgment that may be entered by the Court based thereon, and you will release the PAGA Released Claims against the Released Parties as described in Section III.D above.

As a Class Member and **Aggrieved** Employee (if applicable), you will not be separately responsible for the payment of attorney's fees or litigation costs and expenses, unless you retain your own counsel, in which event you will be responsible for your own attorney's fees and expenses.

B. Request Exclusion from the Class Settlement

Class Members may request to be excluded from the Class Settlement by submitting a letter ("Request for Exclusion") to the Settlement Administrator, at the following address:

Apex Class Action, LLC
P.O. Box 54668,
Irvine, CA 92619

A Request for Exclusion must: (a) contain the case name and number of the Actions (*Jesse Romero v. Cal. Closets Retail Inc. et al.*, Case Nos. 23STCV27355; 23STCV31746); (b) contain your full name, signature, address, telephone number, and last four (4) digits of your Social Security number; (c) clearly state that you do not wish to be included in the Class Settlement; and (d) be returned by mail to the Settlement Administrator at the specified address above, postmarked **on or before April 24, 2025**.

If the Court grants final approval of the Settlement, any Class Member who submits a timely and valid Request for Exclusion will not be issued an Individual Settlement Payment, will not be bound by the Class Settlement (and the release of Class Released Claims described in Section III.D above), and will not have any right to object to, appeal, or comment on the Class Settlement. Class Members who do not submit a timely and valid Request for Exclusion will be deemed Settlement Class Members and will be bound by all terms of the Class Settlement, including those pertaining to the release of claims described in Section III.D above, as well as any judgment that may be entered by the Court based thereon.

Aggrieved Employees will be bound to the PAGA Settlement (and the release of PAGA Released Claims described in Section III.D above) and will still be issued an Individual PAGA Payment, irrespective of whether they submit a Request for Exclusion.

C. Object to the Class Settlement

You can object to the Class Settlement as long as you have not submitted a Request for Exclusion by submitting a written objection ("Notice of Objection") to the Settlement Administrator.

The Notice of Objection must: (a) contain the case name and number of the Actions (*Jesse Romero v. Cal. Closets Retail Inc. et al.*, Case Nos. 23STCV27355; 23STCV31746); (b) contain your full name, signature, address, telephone number, and the last four (4) digits of your Social Security number; (c) contain a written statement of all grounds for the objection accompanied by any legal support for such objection; (d) contain copies of any papers, briefs, or other documents upon which the objection is based; and (e) be returned by mail to the Settlement Administrator at the specified address listed in Section IV.B above, postmarked **on or before April 24, 2025**.

You may also appear at the Final Approval Hearing (discussed below) and present your objection orally, regardless of whether you have submitted a Notice of Objection.

D. Need to Promptly Cash Payment Checks

The front of every check issued for Individual Class 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 are sent to the Controller's Unclaimed Property, you should consult the rules of the California Controller's Unclaimed Property Fund for instructions on how to retrieve your money.

V. FINAL APPROVAL HEARING

The Court will hold a Final Approval Hearing in Department 7 of the Los Angeles County Superior Court, located at 312 North Spring Street, Los Angeles, California, 90012 on June 5, 2025, at 10:00 a.m., to determine whether the Settlement should be finally approved as fair, reasonable, and adequate. The Court also will be asked to approve and grant the Attorneys' Fees and Costs to Class Counsel, Enhancement Payment to Plaintiff, and Settlement Administration Costs to the Settlement Administrator.

The Final Approval Hearing may be continued without further notice to the Class Members and Aggrieved Employees. It is not necessary for you to appear at the Final Approval Hearing, although you may appear if you wish to.

You can find more information regarding appearing remotely through LA Court Connect online at: <https://www.lacourt.org/laccligibility/ui/civil.aspx?casetype=ci>.

VI. ADDITIONAL INFORMATION

The above is a summary of the basic terms of the Settlement. For the precise terms and conditions of the Settlement Agreement, you should review the detailed Settlement Agreement and other papers, which are on file with the Court.

You may view the Settlement Agreement and other documents filed in the Action by for a fee by making an appointment in advance and visiting the civil clerk's office during business hours, located at the Stanley Mosk Courthouse, 111 North Hill Street, Los Angeles, California 90012, or online by visiting the following website: <https://www.lacourt.org/casesummary/ui/>

You may also visit the Settlement Administrator's website at <https://apexclassaction.com/calclosets> for more information and documents relating to the Settlement, or you may contact Plaintiff's attorneys and counsel for the Class (whose information is also below): Please **scan the QR code** to directly take you to the settlement website.



Settlement Administrator:
Apex Class Action, LLC
claims@apexclassaction.com
P.O. Box 54668, Irvine, CA 92619
Telephone: (800) 355 - 0700
claims@apexclassaction.com

Class Counsel:
Jonathan M. Genish
Karen I. Gold
Sara Pezeshkpour
Ashley H. Cruz
Marissa A. Mayhood
Blackstone Law, APC
8383 Wilshire Boulevard, Suite 745
Beverly Hills, California 90211
Tel: (310) 622-4278 / Fax: (855) 786-6356

PLEASE DO NOT TELEPHONE THE COURT OR THE OFFICE OF THE CLERK FOR INFORMATION REGARDING THIS SETTLEMENT.

IF YOU HAVE ANY QUESTIONS, YOU MAY CALL THE SETTLEMENT ADMINISTRATOR AT THE FOLLOWING TOLL-FREE NUMBER: (800) 355 - 0700, OR YOU MAY ALSO CONTACT CLASS COUNS

AVISO DE DEMANDA COLECTIVA Y ACUERDO DE PAGA

Jesse Romero v. Cal. Closets Retail Inc., et al.

Tribunal Superior de California para el Condado de Los Ángeles, Casos Nos. 23STCV27355; 23STCV31746

POR FAVOR, LEA ATENTAMENTE ESTE AVISO COLECTIVO.

El Tribunal Superior del Estado de California autorizó este Aviso. ¡Por favor, léalo detenidamente! No es correo basura, spam, un anuncio o solicitud de un abogado. Usted no está siendo Demandado.

SE LE NOTIFICA QUE: Se ha llegado a un acuerdo de acción colectiva y representativa entre el Demandante Jesse Romero ("Demandante") y los Demandados California Closet Company, Inc. y Cal Closets Retail, Inc. (colectivamente, "Demandados") (el Demandante y los Demandados se denominan colectivamente como las "Partes") en los casos titulados *Jesse Romero v. Cal. Closets Retail Inc., et al.*, Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles, Casos Nos. 23STCV27355; 23STCV31746 (las "Acciones"), que pueden afectar sus derechos legales. El 30 de enero de 2025, el Tribunal otorgó la aprobación preliminar del acuerdo y programó una audiencia para el 5 de junio de 2025 a las 10:00 a.m. para determinar si el Tribunal debe o no otorgar la aprobación final del acuerdo ("Audiencia de Aprobación Final").

I. DEFINICIONES IMPORTANTES

"Grupo" o "Miembro del Grupo" son todos los empleados actuales y anteriores pagados por hora y/o no exentos que trabajaron para los Demandados dentro del Estado de California en cualquier momento durante el Período del Grupo.

"Período del Grupo" es el período desde el 7 de noviembre de 2019 hasta la Aprobación Preliminar del Acuerdo con respecto al Demandado California Closet Company, Inc., y el 1 de enero de 2022, hasta la Aprobación Preliminar del Acuerdo con respecto al Demandado Cal Closets Retail, Inc.

"**Acuerdo Colectivo**" es el Acuerdo y la resolución de todas las Reclamaciones Colectivas Liberadas (tal como se definen a continuación).

"**Empleados Agraviados**" son todos los empleados actuales y anteriores pagados por hora y/o no exentos que trabajaron para los Demandados en el Estado de California en cualquier momento durante el Período de PAGA.

"**Período PAGA**" es el período desde el 24 de octubre de 2022 hasta la Aprobación Preliminar del acuerdo. "

"**Acuerdo de PAGA**" significa la Acuerdo y resolución de todas las Reclamaciones Liberadas de PAGA (como se define a continuación).

"**Aprobación preliminar**" es la fecha en que el Tribunal emite su orden de aprobación preliminar del acuerdo.

II. ANTECEDENTES DE LA ACCIÓN

El 24 de octubre de 2023, el Demandante notificó por escrito a la Agencia del Desarrollo del Trabajo y de la Fuerza Laboral de California ("LWDA") y a los Demandados las supuestas violaciones del Código Laboral de California ("Carta PAGA"). El 7 de noviembre de 2023, el Demandante inició una demanda colectiva putativa al presentar una demanda colectiva por daños y perjuicios en el Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles, Casos Nos. 23STCV27355. El 28 de diciembre de 2023, el Demandante presentó una demanda de acción de cumplimiento en virtud de la Ley de Fiscales Generales Privados, Código Laboral de California §§ 2698 y siguientes en el Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles, Caso No. 23STCV31746. El 8 de octubre de 2024, el Demandante notificó por escrito a la LWDA y a los Demandados las disposiciones adicionales del Código Laboral de California que, según el Demandante, se violaron ("Carta PAGA Enmendada"). El 10 de octubre de 2024, el Demandante presentó una Primera Demanda Colectiva Enmendada y de Acción Representativa de PAGA ("Demanda Operativa") alegando las siguientes causas de acción: (1) violaciones del salario mínimo y del tiempo corrido; (2) violaciones de salarios por horas extras; (3) vacaciones y días festivos no pagados; (4) violaciones del período de comida; (5) violaciones del período de descanso; (6) falta de pago puntual de salarios durante el empleo; (7) falta de proporcionar declaraciones de salarios precisas, mantener los registros requeridos y violaciones de mantenimiento de registros; (8) falta de pago de todos los salarios devengados y no pagados en el momento de la separación; (9) Pago indebido de salarios finales; (10) Falta de reembolso de los gastos comerciales; (11) Falta de licencia por enfermedad y notificación del derecho a licencia por enfermedad; (12) Competencia desleal; y (13) Violación de la Ley de Fiscales Generales Privados de California.

El Demandante sostiene que los Demandados no debieron: (i) pagar adecuadamente los salarios mínimos y las horas extras, (ii) proporcionar descansos para comer y descansar que cumplieran con las primas asociadas, (iii) pagar oportunamente los salarios durante el empleo, (iv) pagar oportunamente los salarios al terminar el empleo y las multas asociadas por tiempo de espera, (v) proporcionar declaraciones de salarios precisas, (vi) pagar adecuadamente los salarios de vacaciones y días festivos, (vii) proporcionar el pago adecuado de los salarios finales, (viii) proporcionar licencia por enfermedad y aviso del derecho a licencia por enfermedad y (ix) reembolsar los gastos comerciales y, por lo tanto, (x) participar en prácticas comerciales desleales en violación de la sección 17200 y siguientes del Código de Negocios y Profesiones de California, y (xi) conducta que da lugar a sanciones en virtud de la PAGA. El Demandante solicitó, entre otras cosas, la recuperación de los salarios no pagados y las primas del período de comida y descanso, los gastos comerciales no reembolsados, la restitución, las multas, los intereses y los honorarios y costos de los abogados.

Los Demandados niegan todas las alegaciones en las Acciones, que violaron alguna ley o que no pagaron ningún salario y sostienen que cumplieron con todas las leyes aplicables.

Las Partes participaron en la mediación con un mediador de demandas colectivas respetado y, como resultado, las Partes llegaron a un acuerdo. Desde entonces, las Partes han celebrado una Estipulación Conjunta de Demanda Colectiva y Acuerdo de PAGA ("Acuerdo" o "Acuerdo de Conciliación").

El 30 de enero de 2025, el Tribunal emitió una orden de aprobación preliminar del Acuerdo. El Tribunal aún no ha decidido si concede la aprobación final. Sus derechos legales se ven afectados, ya sea que actúe o no actúe. Lea atentamente este Aviso. Se considerará que lo ha leído detenidamente y lo ha comprendido. En la Audiencia de Aprobación Final, el Tribunal decidirá si finalmente aprueba el Acuerdo y cuánto del Acuerdo se pagará al Demandante y a los abogados del Demandante ("Abogados del Grupo"). El Tribunal también decidirá si dicta una sentencia que requiera que los Demandados realicen pagos en virtud del Acuerdo y que exija a los Miembros del Grupo y a los Empleados Agraviados que renuncien a sus derechos a hacer valer ciertas reclamaciones contra los Demandados, a menos que opten oportunamente por no participar en el acuerdo.

Si usted es un Miembro del Grupo de Demandantes, no necesita realizar ninguna acción para recibir un Pago Colectivo Individual, pero tiene la oportunidad de solicitar la exclusión del Acuerdo Colectivo (en cuyo caso no recibirá un Pago Colectivo Individual), objetar el Acuerdo Colectivo y/o disputar las Semanas Laborales y/o las Semanas Laborales de PAGA que se le acreditan. Si así lo desea, como se explica con más detalle en las secciones III y IV a continuación. Si usted es un Empleado Agraviado, no necesita realizar ninguna acción para recibir un Pago Individual de PAGA; usted no tendrá la oportunidad de objetar o buscar la exclusión del Acuerdo de PAGA y todos los Empleados Perjudicados estarán obligados al Acuerdo de PAGA si el Tribunal otorga la aprobación final del Acuerdo.

El Acuerdo representa un compromiso y una solución de reclamaciones muy controvertidas. Nada en el Acuerdo tiene la intención

de ser interpretado como una admisión por parte de los Demandados de que las reclamaciones en las Acciones tienen mérito o que los Demandados tienen alguna responsabilidad ante el Demandante, los Miembros del Grupo o los Empleados Agraviados. El Demandante y los Demandados, y sus respectivos abogados, han concluido y acuerdan que, a la luz de los riesgos e incertidumbres para cada parte de un litigio continuo, el Acuerdo es justo, razonable y adecuado, y es en el mejor interés de los Miembros del Grupo, el Estado de California y los Empleados Agraviados.

III. RESUMEN DEL ACUERDO PROPUESTO

A. Fórmula del Acuerdo

El monto bruto total del acuerdo es de un millón setecientos noventa y cuatro mil dólares y cero centavos (\$1,794,000.00) (el "Valor Bruto del Fondo"). La parte del Valor Bruto del Fondo que está disponible para el pago a los Miembros del Grupo se denomina "Monto Neto del Acuerdo". El Monto Neto del Acuerdo será el Valor Bruto del Fondo menos los siguientes pagos que están sujetos a la aprobación del Tribunal: (1) honorarios de abogados, por un monto que no exceda el 33.33% del Valor Bruto del Fondo (es decir, \$597,999.40 si el Valor Bruto del Fondo es \$1,794,000.00), y reembolso de los costos y gastos del litigio, por un monto que no exceda los veintitrés mil dólares y cero centavos (\$23,000.00) a los Abogados del Grupo; (2) Pago por Servicio por un monto que no exceda los siete mil quinientos dólares y cero centavos (\$7,500.00) al Demandante por sus servicios en las Acciones; (3) la cantidad de ciento setecientos noventa y cuatro mil dólares y cero centavos (\$179,400.00) asignada a sanciones civiles bajo la Ley de Fiscales Generales Privados ("Pago PAGA"), de los cuales la LWDA recibirá el 75% (\$134,550.00) ("Pago LWDA") y el 25% restante (\$44,850.00) se distribuirá a los Empleados Agraviados ("Monto del Empleado PAGA"); y (4) Costos de Administración del Acuerdo por un monto que no exceda los once mil quinientos cero centavos (\$11,500.00) a Apex Class Action, LLC ("Administrador del Acuerdo").

Los Miembros del Grupo son elegibles para recibir el pago en virtud del Acuerdo Colectivo de su parte prorrateada del Monto Neto del Acuerdo ("Participación del Acuerdo Individual") en función del número de semanas que cada Miembro del Grupo trabajó para los Demandados como empleado pagado por hora o no exento en California durante el Período del Grupo ("Semanas Laborales"). El Administrador del Acuerdo ha dividido el Monto Neto del Acuerdo por las Semanas Laborables de todos los Miembros del Grupo para obtener el "Valor Estimado de la Semana Laboral", y ha multiplicado las semanas laborales individuales de cada Miembro del Grupo por el Valor Estimado de la Semana Laboral para obtener una Acción del Acuerdo Individual estimada que cada Miembro del Grupo puede tener derecho a recibir en virtud del Acuerdo Colectivo (que se enumera en la Sección III.C a continuación). Los Miembros del Grupo que no presenten una Solicitud de Exclusión oportuna y válida ("Miembros del Grupo del Acuerdo") recibirán su Pago final del Acuerdo Individual después de la aprobación final del acuerdo por parte del Tribunal.

Cada Participación Individual del Acuerdo se asignará como un veinticinco por ciento (25%) como salarios, que se informarán en un Formulario W-2 del IRS, y un setenta y cinco por ciento (75%) como daños y multas no salariales, que se informarán en un Formulario 1099 del IRS (si corresponde). Cada Participación Individual del Acuerdo estará sujeta a una reducción de la participación del empleado en los impuestos sobre la nómina y las retenciones con respecto a la parte de los salarios de las Acciones del Acuerdo Individual, lo que resultará en un pago neto al Miembro del Grupo del Acuerdo ("Pago Colectivo Individual"). La parte del empleador de los impuestos y contribuciones en relación con la parte de los salarios de las Acciones del Acuerdo Individual ("Impuestos del Empleador") será pagada por los Demandados por separado y además del Valor Bruto del Fondo.

Los Empleados Agraviados son elegibles para recibir el pago en virtud del Acuerdo de PAGA de su parte prorrateada del Monto del Empleado de PAGA ("Pago Individual de PAGA") en función de la cantidad de semanas que cada Empleado Agraviado trabajó para los Demandados como empleado pagado por hora o no exento en California durante el Período de PAGA ("Semanas Laborales de PAGA"). El Administrador del Acuerdo ha dividido el Monto del Empleado de PAGA, es decir, el 25% del Pago de PAGA, por las Semanas Laborales de PAGA de todos los Empleados Agraviados para obtener el "Valor de la Semana Laboral de PAGA", y ha multiplicado las Semanas Laborales de PAGA individuales de cada Empleado Agraviado por el Valor de la Semana Laboral de PAGA para obtener el Pago de PAGA Individual de cada Empleado Agraviado.

Cada Pago Individual de PAGA se asignará como multas del cien por ciento (100%), no estará sujeto a retenciones y se informará en el Formulario 1099 del IRS (si corresponde).

Si el Tribunal otorga la aprobación final del Acuerdo, los Pagos Colectivos Individuales se enviarán por correo a los Miembros del Grupo del Acuerdo y los Pagos Individuales de PAGA se enviarán por correo a los Empleados Agraviados a la dirección que figura en los archivos del Administrador del Acuerdo. **Si la dirección a la que se envió por correo esta Notificación de la Demanda Colectiva no es correcta, o si se muda después de recibir esta Notificación de la Demanda Colectiva, debe proporcionar su dirección postal correcta al Administrador del Acuerdo lo antes posible para asegurarse de recibir cualquier pago al que pueda tener derecho en virtud del Acuerdo.**

Sus semanas laborales y semanas laborales de PAGA (si corresponde) según los registros del Demandado

De acuerdo con los registros de los Demandados:

- Desde el 7 de noviembre de 2019 hasta el 29 de enero de 2025 (es decir, el Período del Grupo), se le acredita que ha trabajado 3 semanas laborales.

- Desde el 24 de enero de 2022 hasta el 29 de enero de 2025 (es decir, el Período PAGA), se le acredita que ha trabajado 0 semanas laborales PAGA.

Si usted desea disputar las Semanas Laborables y/o las Semanas Laborales de PAGA que se le han acreditado, debe presentar su disputa por escrito al Administrador del Acuerdo ("Disputa de Semanas Laborales"). La Disputa de Semanas Laborales debe: (a) contener el nombre del caso y el número de las Acciones (*Jesse Romero v. Cal. Closets Retail Inc., et al.*, Casos Nos. 23STCV27355; 23STCV31746); (b) contener su nombre completo, firma, dirección, número de teléfono y los últimos cuatro (4) dígitos de su número de Seguro Social; (c) declarar claramente que impugna el número de semanas laborales y/o semanas laborales de PAGA que se le acreditan y lo que sostiene que es el número correcto; (d) incluir apoyo para su impugnación mediante el envío de copias de talones de pago u otros registros; y (e) ser devuelto por correo al Administrador del Acuerdo a la dirección especificada que se indica en la Sección IV.B a continuación, con matasellos **del 24 de abril de 2025 o antes**.

El Administrador del Acuerdo aceptará el cálculo de las semanas laborales de los Demandados basado en los registros de los Demandados como preciso, a menos que usted envíe copias de los registros que contengan información contraria. Debe enviar copias en lugar de originales porque los documentos no le serán devueltos. El Administrador del Acuerdo resolverá las impugnaciones de Semanas Laborales en función de su presentación y de las aportaciones de los Abogados del Grupo y de los Abogados de los Demandados. La decisión del Administrador del Acuerdo es definitiva.

Usted no puede apelar ni impugnar su decisión final.

C. Su Participación Individual del Acuerdo Estimada y Pago Individual de PAGA (si corresponde)

Como se explicó anteriormente, su Participación Individual del Acuerdo estimada y el Pago Individual de PAGA (si corresponde) se basan en la cantidad de Semanas Laborables y Semanas Laborales de PAGA (si corresponde) que se le acreditan.

Según los términos del Acuerdo, su Participación Individual del Acuerdo se estima en \$52.51. La Participación Individual del Acuerdo está sujeta a una reducción de la parte de impuestos y retenciones del empleado con respecto a la parte de salarios de la Participación Individual del Acuerdo y solo se distribuirá si el Tribunal aprueba el Acuerdo y después de que el Acuerdo entre en vigor.

Según los términos del Acuerdo, su Pago Individual de PAGA se estima en \$0.00 y solo se distribuirá si el Tribunal aprueba el Acuerdo y después de que el Acuerdo entre en vigencia.

El proceso de aprobación del acuerdo puede tardar varios meses. Su Participación Individual del Acuerdo y su Pago Individual de PAGA (si corresponde) reflejados en este Aviso de Demanda Colectiva son solo una estimación. Su Pago Colectivo Individual real y su Pago Individual de PAGA (si corresponde) pueden ser más altos o bajos.

D. Liberación de Reclamaciones

Una vez finalizado el Valor Bruto del Fondo, se considerará que el Demandante y todos los Miembros del Grupo del Acuerdo han liberado, liquidado, comprometido, renunciado y descargado total y definitivamente a las Partes Liberadas de todas las Reclamaciones Colectivas Liberadas.

Una vez finalizado el financiamiento total del Valor Bruto del Fondo, el Demandante, el Estado de California con respecto a todos los Empleados Agraviados, y todos los Empleados Agraviados, se considerará que han liberado, resuelto, comprometido, renunciado y descargado de manera completa, definitiva y para siempre a las Partes Exoneradas de todas las Reclamaciones de PAGA Liberadas.

"Reclamaciones Colectivas Liberadas" significa todas las reclamaciones que se alegaron, o que razonablemente podrían haberse alegado sobre la base de las alegaciones fácticas contenidas en la Demanda operativa, incluidas, entre otras, las secciones 201, 202, 203, 204, 210, 213, 216, 218.5, 218.6, 223, 225.5, 226, 226.3, 226.6, 226.7, 227.3, 233, 245, 245.5, 246, 246.5, 247, 247.5, 248.1, 248.2, 249, 256, 510, 511, 512, 551, 558, 558.1, 1174, 1174.5, 1185, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 1199, 2800, 2802, Órdenes de Salario de la Comisión Industrial de California, e incluyendo todas las reclamaciones relacionadas con presuntas: (1) violaciones de salario mínimo y tiempo corrido; (2) violaciones de salarios por horas extras; (3) vacaciones y días festivos no pagados; (4) violaciones del período de comida; (5) violaciones del período de descanso; (6) falta de pago puntual de salarios durante el empleo; (7) falta de proporcionar declaraciones de salarios precisas, mantener los registros requeridos y violaciones de mantenimiento de registros; (8) falta de pago de todos los salarios devengados y no pagados en el momento de la separación; (9) Pago indebido de salarios finales; (10) Falta de reembolso de los gastos comerciales; (11) Falta de licencia por enfermedad y notificación del derecho a licencia por enfermedad; y (12) Competencia Desleal. Esto incluye además todas y cada una de las demás reclamaciones en virtud del derecho consuetudinario de California, el Código Laboral de California y el Código de Negocios y Profesiones de California alegadas o que podrían haberse alegado en virtud de los hechos, alegaciones y/o reclamaciones alegadas en las Acciones. Esto excluye expresamente las Reclamaciones de PAGA Liberadas, que se liberan por separado a continuación.

"Reclamaciones de PAGA Liberadas" significa que una vez que el Demandado cumpla con sus obligaciones de pago de este Acuerdo, a cambio de la contraprestación proporcionada por este Acuerdo, el Demandante, el Estado de California, la LWDA, los Empleados Perjudicados y sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios anteriores y

presentes y cualquier otro representante, apoderado o agente de los mismos liberarán a las Partes Liberadas de todas las reclamaciones realizadas o que pudieran haberse hecho para sanciones civiles en virtud de la PAGA, sección 2698 del Código Laboral, *et seq.*, sobre la base de los hechos alegados en las cartas del Demandante a la LWDA (incluida su carta inicial a la LWDA y la carta enmendada mencionada anteriormente) y la Demanda Operativa, desde el 24 de octubre de 2022 hasta la fecha de la Aprobación Preliminar del acuerdo, incluidos, entre otros, todas y cada una de las reclamaciones de multas de PAGA que involucren alegaciones de que los Demandados no pagaron todos los salarios adeudados (incluidos los salarios mínimos, los salarios regulares, el pago por enfermedad, el pago de vacaciones, el pago de días festivos, el tiempo libre pagado y los salarios de horas extras o los salarios de tiempo doble); no proporcionó pausas para comer y descansar que cumplieran con la ley y no pagó el pago adicional por las pausas para comidas y descansos perdidos, tardías, interrumpidas o cortas; no pagó a tiempo todos los salarios y compensaciones devengados; no pagó puntualmente los salarios durante el empleo; el pago indebido de los salarios finales; la falta de licencia por enfermedad y la notificación del derecho a la licencia por enfermedad; no reembolsó los gastos comerciales necesarios; no proporcionó el pago final a tiempo; no mantener los registros requeridos; violaciones de mantenimiento de registros; no pagó adecuadamente el pago por enfermedad y el tiempo de vacaciones; no proporcionó declaraciones de salarios detalladas y precisas, así como cualquier reclamo bajo el Código Laboral de California por violaciones de las secciones 201, 202, 203, 204, 210, 213, 216, 218.5, 218.6, 223, 225.5, 226, 226.3, 226.6, 226.7, 227.3, 233, 245, 245.5, 246, 246.5, 247, 247.5, 248.1, 248.2, 249, 256, 510, 511, 512, 551, 558, 558.1, 1174, 1174.5, 1185, 1194, 1197, 1197.1, 1198, 1199, 2800, 2802, y las Órdenes de Salario de IWC aplicables, y el Código de Regulaciones de California, Título 8, sección 11000, *et seq.* Los Empleados Agraviados renunciarán a sus reclamaciones de PAGA, en la medida en que tengan algún interés, en su totalidad y no podrán optar por no participar en las Reclamaciones Liberadas de PAGA.

"Partes Liberadas" significa: (i) Demandados; (ii) cada uno de los padres directos e indirectos pasados, presentes y futuros de los Demandados; (iii) las respectivas subsidiarias y afiliadas directas e indirectas pasadas, presentes y futuras de cualquiera de las anteriores; (iv) los accionistas, directores, funcionarios, agentes, empleados, abogados, aseguradores, miembros, socios, gerentes, contratistas, agentes, consultores, representantes, administradores, fiduciarios, planes de beneficios, cesionarios, predecesores, sucesores y cesionarios de cualquiera de los anteriores; y (v) cualquier persona física o jurídica que pudiera ser solidariamente responsable con cualquiera de los anteriores.

E. Honorarios de los Abogados y Costos de los Abogados del Grupo

Los Abogados del Grupo solicitarán honorarios de abogados por un monto que no exceda un tercio (33.33%) del Valor Bruto del Fondo (es decir, \$597,999.40 si el Valor Bruto del Fondo es \$1,794,000.00) y el reembolso de los costos y gastos del litigio por un monto que no exceda los veintitrés mil dólares y cero centavos (\$23,000.00) (colectivamente, "Honorarios y Costos de Abogados"), sujeto a la aprobación del Tribunal. Los Honorarios y Costos de Abogados otorgados por el Tribunal se pagarán con el Valor Bruto del Fondo. Los Abogados del Grupo han estado procesando las Acciones en nombre del Demandante, los Miembros del Grupo y los Empleados Agraviados sobre la base de honorarios de contingencia (es decir, sin que se les haya pagado dinero hasta la fecha) y han estado pagando todos los costos y gastos del litigio.

F. Pago por Servicio al Demandante

El Demandante solicitará la cantidad de siete mil quinientos dólares con cero centavos (\$7,500.00) ("Pago por Servicio"), en reconocimiento a sus servicios en relación con las Acciones. El Pago por Servicio se pagará con el Valor Bruto del Fondo, sujeto a la aprobación del Tribunal, y si se otorga, se pagará al Demandante además de su Pago Colectivo Individual y el Pago Individual de PAGA a los que tiene derecho en virtud del Acuerdo.

G. Costos de Administración del Acuerdo para el Administrador del Acuerdo

Se estima que el pago al Administrador del Acuerdo no excederá los once mil quinientos cero centavos (\$11,500.00) ("Costos de Administración del Acuerdo") por los costos del proceso de notificación y administración del acuerdo, incluidos, entre otros, los gastos de notificar a los Miembros del Grupo sobre el Acuerdo, procesar las Solicitudes de Exclusión, los Avisos de Objeción y las Disputas de Semanas Laborales, el cálculo las Participaciones Individuales del Acuerdo, los Pagos Colectivos Individuales y los Pagos Individuales de PAGA, y la distribución de pagos y formularios de impuestos en virtud del Acuerdo, y se pagarán con cargo al Valor Bruto del Fondo, sujeto a la aprobación del Tribunal.

IV. ¿CUÁLES SON SUS DERECHOS Y OPCIONES COMO MIEMBRO DEL GRUPO?

A. Participar en el Acuerdo

Si usted desea participar en el Acuerdo Colectivo y recibir dinero del Acuerdo Colectivo, no tiene que hacer nada. Se le incluirá automáticamente en el Acuerdo Colectivo y se le emitirá su Pago Colectivo Individual, a menos que decida excluirse del Acuerdo Colectivo.

A menos que elija excluirse del Acuerdo Colectivo y si el Tribunal otorga la aprobación final del Acuerdo, estará obligado por los términos del Acuerdo Colectivo y cualquier sentencia que pueda dictar el Tribunal sobre la base de este, y renunciará a las Reclamaciones Colectivas Liberadas contra las Partes Liberadas como se describe en la Sección III.D anterior.

Si usted es un **Empleado Agraviado** y el Tribunal otorga la aprobación final del Acuerdo, se le incluirá automáticamente en el Acuerdo de PAGA y se le emitirá su Pago Individual de PAGA. Esto significa que usted estará obligado por los términos del Acuerdo de PAGA y cualquier sentencia que pueda ser dictada por el Tribunal sobre la base de este, y liberará las Reclamaciones de PAGA Liberadas contra las Partes Liberadas como se describe en la Sección III.D anterior.

Como Miembro del Grupo de Demandantes y **Empleado Agraviado** (si corresponde), usted no será responsable por separado del pago de los honorarios de los abogados o de los costos y gastos del litigio, a menos que contrate a su propio abogado, en cuyo caso será responsable de los honorarios y gastos de su propio abogado.

B. Solicitar la Exclusión del Acuerdo Colectivo

Los Miembros del Grupo pueden solicitar ser excluidos del Acuerdo Colectivo enviando una carta ("Solicitud de Exclusión") al Administrador del Acuerdo, a la siguiente dirección:

Apex Class Action, LLC
P.O. Box 54668,
Irvine, CA 92619

Una Solicitud de Exclusión debe: (a) contener el nombre del caso y el número de las Acciones (*Jesse Romero v. Cal. Closets Retail Inc. et al.*, Casos Nos. 23STCV27355; 23STCV31746); (b) contener su nombre completo, firma, dirección, número de teléfono y los últimos cuatro (4) dígitos de su número de Seguro Social; (c) declarar claramente que no desea ser incluido en el Acuerdo Colectivo; y (d) ser devuelto por correo al Administrador del Acuerdo a la dirección especificada anteriormente, con sello postal del **24 de abril de 2025 o antes**.

Si el Tribunal otorga la aprobación final del Acuerdo, cualquier Miembro del Grupo que presente una Solicitud de Exclusión oportuna y válida no recibirá un Pago Colectivo Individual, no estará obligado por el Acuerdo Colectivo (y la liberación de las Reclamaciones Colectivas Liberadas descritas en la Sección III.D anterior) y no tendrá ningún derecho a objetar, a apelar o comentar sobre el Acuerdo Colectivo. Los Miembros del Grupo que no presenten una Solicitud de Exclusión oportuna y válida se considerarán Miembros del Grupo del Acuerdo y estarán obligados por todos los términos del Acuerdo del Grupo, incluidos los relacionados con la liberación de reclamaciones descritos en la Sección III.D anterior, así como por cualquier sentencia que pueda dictar el Tribunal sobre la base de este.

Los Empleados Agraviados estarán obligados al Acuerdo de PAGA (y a la liberación de las Reclamaciones Agraviados de PAGA descritas en la Sección III.D anterior) y aún se les emitirá un Pago Individual de PAGA, independientemente de si presentan una Solicitud de Exclusión.

C. Objeción al Acuerdo Colectivo

Usted puede objetar el Acuerdo Colectivo siempre y cuando no haya presentado una Solicitud de Exclusión mediante la presentación de una objeción por escrito ("Aviso de Objeción") al Administrador del Acuerdo.

La Notificación de Objeción debe: (a) contener el nombre del caso y el número de las Acciones (*Jesse Romero v. Cal. Closets Retail Inc. et al.*, Casos Nos. 23STCV27355; 23STCV31746); (b) contener su nombre completo, firma, dirección, número de teléfono y los últimos cuatro (4) dígitos de su número de Seguro Social; (c) contener una declaración escrita de todos los motivos de la objeción, acompañada de cualquier soporte legal para dicha objeción; (d) contener copias de cualquier papel, escrito u otros documentos en los que se base la objeción; y (e) ser devuelto por correo al Administrador del Acuerdo a la dirección especificada en la Sección IV.B anterior, con matasellos **del 24 de abril de 2025 o antes**.

También puede comparecer en la Audiencia de Aprobación Final (que se analiza a continuación) y presentar su objeción oralmente, independientemente de si ha presentado una Notificación de Objeción.

D. Necesidad de cobrar cheques de pago con prontitud

El anverso de cada cheque emitido para Pagos Colectivos Individuales mostrará la fecha de vencimiento del cheque (la Fecha de Nulidad). Si usted no lo cobra antes de la Fecha de Nulidad, su cheque se cancelará automáticamente y el dinero se depositará en el Fondo de Propiedad No Reclamada del Contralor de California a su nombre. Si el dinero representado por su cheque se envía a la Propiedad No Reclamada del Contralor, debe consultar las reglas del Fondo de Propiedad No Reclamada del Contralor de California para obtener instrucciones sobre cómo recuperar su dinero.

V. AUDIENCIA DE APROBACIÓN FINAL

El Tribunal llevará a cabo una Audiencia de Aprobación Final en el Departamento 7 del Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles, ubicado en 312 North Spring Street, Los Ángeles, California, 90012 el 5 de junio de 2025 a las 10:00 a.m., para determinar si el Acuerdo debe aprobarse finalmente como justo, razonable y adecuado. También se le pedirá al Tribunal que apruebe y otorgue los Honorarios y Costos de los Abogados a los Abogados del Grupo, el Pago por Servicio al Demandante y los Costos de Administración del Acuerdo al Administrador del Acuerdo.

La Audiencia de Aprobación Final puede continuar sin previo aviso a los Miembros del Grupo y a los Empleados Agraviados. No es

necesario que usted comparezca en la Audiencia de Aprobación Final, aunque puede hacerlo si así lo desea.

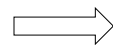
Puede encontrar más información sobre cómo comparecer de forma remota a través de LA Court Connect en línea en: <https://www.lacourt.org/laccligibility/ui/civil.aspx?casetype=cj>.

VI. INFORMACIÓN ADICIONAL

Lo anterior es un resumen de los términos básicos del Acuerdo. Para conocer los términos y condiciones precisos del Acuerdo de Conciliación, debe revisar el Acuerdo de Conciliación detallado y otros documentos, que están archivados en el Tribunal.

Usted puede ver el Acuerdo de Conciliación y otros documentos presentados en la Acción por una tarifa haciendo una cita con anticipación y visitando la oficina del secretario civil durante el horario comercial, ubicada en el Palacio de Justicia Stanley Mosk, 111 North Hill Street, Los Ángeles, California 90012, o en línea visitando el siguiente sitio web: <https://www.lacourt.org/casesummary/ui/>

También puede visitar el sitio web del Administrador del Acuerdo en <https://apexclassaction.com/calclosets> para obtener más información y documentos relacionados con el Acuerdo, o puede comunicarse con los abogados del Demandante y el abogado del Grupo (cuya información también se encuentra a continuación): por favor **escanee el código QR** para llevarlo directamente al sitio web del Acuerdo.



Administrador del Acuerdo:

Apex Class Action, LLC
claims@apexclassaction.com
P.O. Box 54668, Irvine, CA 92619
Teléfono: (800) 355 - 0700
claims@apexclassaction.com

Abogados del Grupo:

Jonathan M. Genish
Karen I. Gold
Sara Pezeshkpour
Ashley H. Cruz
Marissa A. Mayhood
Blackstone Law, APC
8383 Wilshire Boulevard, Suite 745
Beverly Hills, California 90211
Tel: (310) 622-4278 / Fax: (855) 786-6356

POR FAVOR, NO LLAME POR TELÉFONO AL TRIBUNAL O A LA OFICINA DEL SECRETARIO PARA OBTENER INFORMACIÓN SOBRE ESTE ACUERDO.

SI TIENE ALGUNA PREGUNTA, PUEDE LLAMAR AL ADMINISTRADOR DEL ACUERDO AL SIGUIENTE NÚMERO GRATUITO: (800) 355 - 0700, O TAMBIÉN PUEDE COMUNICARSE CON LOS ABOGADOS DEL GRUPO