

1 John G. Yslas (SBN 187324)
john.yslas@wilshirelawfirm.com
2 Jeffrey C. Bils (SBN 301629)
jeffrey.bils@wilshirelawfirm.com
3 Mohamed Bholat (SBN 361439)
mohamed.bholat@wilshirelawfirm.com
4 Lucy H. Nguyen (SBN 338783)
lucy.nguyen@wilshirelawfirm.com
5 **WILSHIRE LAW FIRM, PLC**
6 660 S. Figueroa Street, Sky Lobby
7 Los Angeles, CA 90017
8 Telephone: (213) 381-9988
9 Facsimile: (213) 381-9989

10 Attorneys for Plaintiffs

11 **SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA**
12 **FOR THE COUNTY OF CONTRA COSTA**
13

14 DANIEL THOMAS ATALIG HOCOG and
15 ALFRED ESTRADA SANTOS JR.,
16 individually, and on behalf of all others
17 similarly situated, and on behalf of the State of
18 California and other aggrieved persons,

19 *Plaintiffs,*

20 v.

21 SERVICE MANAGEMENT SYSTEMS, INC.,
22 a Tennessee corporation; and DOES 1 through
23 10, inclusive,

24 *Defendants.*

Case No.: C23-02424

Assigned for all purposes to:
Hon. Benjamin T. Reyes II
Dept. 16

**DECLARATION OF MADELY NAVA ON
BEHALF OF APEX CLASS ACTION, LLC, IN
SUPPORT OF MOTION FOR FINAL
APPROVAL OF CLASS ACTION AND PAGA
SETTLEMENT**

Final Approval Hearing:

Date: August 12, 2026

Time: 9:00 a.m.

Dept.: 16

Action Filed: September 26, 2023

FAC Filed: August 26, 2025

DECLARATION OF MADELY NAVA

I, Madely Nava, declare as follows:

1. I am a resident of the United States of America and am over the age of 18. I am a Case Manager for Apex Class Action, LLC, (hereinafter referred to as “Apex”), the professional settlement services provider who has been retained by the Parties’ Counsel and subsequently appointed by the Court to serve as the Settlement Administrator for the above captioned *Thomas Atalig Hocog et al v. Service Management Systems, Inc.* matter. On behalf of both Apex and myself, I possess the authority to issue this declaration. I am personally acquainted with the information contained herein, and in the event of being summoned to provide testimony, I am fully capable and willing to provide competent testimony regarding these facts.

2. Apex Class Action’s team has been directly involved with class action administration for a combined 150 years and has successfully managed numerous class action cases during that time. Our team comprises experienced professionals with extensive knowledge of class action settlement administration. In addition, Apex Class Action has the necessary technology and infrastructure to efficiently manage large-scale class action cases. We utilize state-of-the-art software and systems to ensure that all aspects of the administration process are executed accurately and efficiently.

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

1
2
3
4
5
6
7
8
9
0
1
2
3
4
5
6
7
8
9
0
1
2
3
4
5
6
7
8

- 2
- 3
- 4

5
6
7
8
9
0

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8

90

1

- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

7
8

1
2 **REQUESTS FOR EXCLUSION, OBJECTION(S) AND DISPUTE(S)**

3 10. The Response Deadline was July 11, 2026. An extended Response Deadline for Class Member's
4 who received a remailed notice is July 25, 2026.

5 11. As of the date of this declaration, Apex has not received any Requests for Exclusion. The deadline
6 for submitting a request for exclusion from the Settlement was July 11, 2026.

7 12. As of the date of this declaration, Apex has not received any objections to the Settlement. The
8 deadline for submitting a written objection to the Settlement was July 11, 2026.

9 13. As of the date of this declaration, Apex has not received any disputes from Class Members. The
10 deadline for submitting a dispute was July 11, 2026.

11 14. As of the date of this declaration, Apex will report 320 Participating Class Members, constituting
12 100% of the Settlement Class.

13 **ALLOCATION OF GROSS SETTLEMENT AMOUNT**

14 15. The total number of workweeks worked by Participating Class Members during the Class Period
15 is 13,595. The Net Settlement Amount available to Participating Class Members is estimated to be
16 (\$97,866.67) and was calculated by subtracting the requested attorneys' fees (\$88,333.33), the amount
17 requested for litigation costs and expenses (\$20,000.00), the two requested Enhancement award
18 (\$10,000.00), the requested Settlement Administration Costs (\$8,800.00), and the PAGA Penalties
19 (\$40,000.00) from the Gross Settlement Amount (\$265,000.00).

20 16. The *highest* Individual Settlement Payment to a Participating Class Member is currently
21 estimated to be approximately \$1,749.29, the *average* Individual Settlement Payment is currently
22 estimated to be approximately \$305.83, and the *lowest* Individual Settlement Payment is currently
23 estimated to be approximately \$7.20. These amounts are subject to employee-side tax and withholdings.

24 17. Pursuant to the Agreement, 25% of the PAGA Payment (\$10,000.00) will be allocated to
25 Aggrieved Employees regardless of whether they opt out of the Class settlement. Aggrieved Employees
26 cannot opt out of the PAGA settlement. There are 138 Aggrieved Employees who worked a total of
27 2,080 pay periods during the PAGA Period.
28

1 18. The *highest* Individual PAGA Payment to an Aggrieved Employee is approximately \$235.58,
2 the *average* Individual PAGA Payment is approximately \$72.46, and the *lowest* Individual PAGA
3 Payment is approximately \$4.81.

4 **ADMINISTRATION COSTS**

5 19. Apex's comprehensive fees and costs for administering this Settlement, covering both incurred
6 and anticipated expenses, amount to \$8,800.00. Apex will proceed with additional tasks related to this
7 matter, such as calculating settlement award payments, issuing and mailing settlement award checks,
8 handling necessary tax filings and reporting on these payments, and any other tasks mutually agreed
9 upon by the Parties or ordered by the Court for Apex to undertake.

10 I declare under penalty of perjury under the laws of the State of California and the United States
11 that the foregoing is true and correct, and that this Declaration was executed this 20th day of July 2026,
12 in Irvine, California.

13
14 
15 _____
16 MADELY NAVA
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28

Exhibit A

Thomas Atalig Hocog et al v. Service Management Systems, Inc.
c/o Apex Class Action LLC
PO Box 54668
Irvine, CA 92619

«Intelligent_Mail_barcode_»

Apex ID: «Apex_ID» «Tray_PC» «
«Full_Name»
«Address_1»
«City», «State» «Zip»

SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA
FOR THE COUNTY OF CONTRA COSTA

NOTICE OF CLASS ACTION SETTLEMENT

PLEASE READ CAREFULLY AS
THIS NOTICE MAY AFFECT YOUR RIGHTS

DANIEL THOMAS ATALIG HOCOG and ALFRED
ESTRADA SANTOS JR., individually, and on behalf
of all others similarly situated,

Plaintiffs,

v.

SERVICE MANAGEMENT SYSTEMS, INC., a
Tennessee corporation; and DOES 1 through 10,
inclusive,

Defendants.

DANIEL THOMAS ATALIG HOCOG and ALFRED
ESTRADA SANTOS JR., individually, and on behalf
of the State of California and other aggrieved persons,

Plaintiffs,

v.

SERVICE MANAGEMENT SYSTEMS, INC., a
Tennessee corporation; and DOES 1 through 10,
inclusive,

Defendants.

Case No.: C23-02424
Judge: Edward G. Weil
Department: 39

NOTICE OF CLASS ACTION SETTLEMENT

I. WHY DID I GET THIS NOTICE?

You are receiving this notice because the records of Service Management Systems, Inc. (“Service Mgmt. Sys. or “Defendant”) indicate that you are a current or former **non-exempt** employee employed by Defendant in California during the Class Period of April 1, 2019 through April 1, 2025 (or if any such person is incompetent, deceased or unavailable due to military service, the person’s legal representative or successor in interest evidenced by reasonable verification) (the “Class”). As a result, you are eligible to receive a portion of a settlement that has been reached in the case entitled *Daniel Thomas Atalig Hocog et al v. Service Management Systems, Inc.*, (Case No. C23-02424) (the “Action”). This is not a notice of a lawsuit against you. **You are not being sued.**

The Court has ordered that this notice be sent to you because Defendant’s records indicate that you are a member of the Class. The purpose of this notice is to inform you of the proposed Settlement of the Action. The notice is also intended (i) to describe the Settlement, including how the Settlement monies will be allocated and how the Settlement may affect you, and (ii) to advise you of your rights and options with respect to the Settlement.

II. WHAT IS THIS LAWSUIT ABOUT?

On September 26, 2023, two former employees of Defendant filed a lawsuit in which they alleged violations of California wage-and-hour laws on a class-wide basis as to all current and former employees in California who were classified as non-exempt from overtime pay, including: (1) failure to pay lawful wages including overtime; (2) failure to provide meal periods; (3) failure to provide rest breaks; (4) failure to timely pay wages at termination; (5) failure to provide accurate wage statements; (7) failure to reimburse for business expenses; (8) failure to produce requested employment records; and (8) unfair competition. On January 19, 2024, those same individual filed a separate action to seek civil penalties under the Private Attorneys General Act of 2004 that related to the same Labor Code claims. Those two actions together are referred to as “The Action”. The individual who is suing Defendant is referred to in this document as “Plaintiffs.” The Action was litigated in State Court prior to this Settlement.

Defendant denies each and all of the claims and allegations made by the Plaintiffs. Defendant maintains that the members of the Class have been paid all monies that were due to them, maintain that it has at all times complied with California’s wage-and-hour laws, and vigorously deny any wrongdoing alleged by Plaintiffs.

The Court has not ruled on whether Plaintiffs’ allegations have any merit. However, for the purpose of avoiding the time and expense of further litigation, the ultimate outcome of which is uncertain, and to provide a fair and reasonable resolution of this legal dispute, Plaintiffs and Defendant have negotiated a settlement whereby Defendant has agreed to pay \$265,000.00 to resolve the matter, and Class Members will be eligible to claim a portion of this amount. This settlement is not an admission by Defendant or its affiliates of any liability.

III. WHO IS INCLUDED IN THIS ACTION?

All current or former non-exempt employees employed by Service Mgmt. Sys. in California during the Class Period of April 1, 2019 and April 1, 2025 (the “Class Period”) (or if any such person is incompetent, deceased or unavailable due to military service, the person’s legal representative or successor in interest evidenced by reasonable verification).

IV. WHAT DOES THE PROPOSED SETTLEMENT OFFER?

Under the terms of the parties’ proposed Settlement, the following will occur if the Settlement is given final approval by the Court:

A. Defendants will pay Two Hundred and Sixty-Five Thousand Dollars and Zero Cents (\$265,000.00) to settle the claims of all Class Members.

B. A claims administrator has been appointed by the Court to administer the Settlement. The claims administrator will pay from the \$265,000.00: **(1)** Plaintiffs’ counsel’s attorneys’ fees, up to \$88,333.33; **(2)** Plaintiffs’ counsel’s costs, up to \$20,000.00; **(3)** the expenses of administering the Settlement, up to the amount of \$8,800.00; **(4)** an enhancement award of \$5,000.00 for each of the two Plaintiffs; **(5)** a payment of \$30,000.00 to the California Labor & Workforce Development Agency, representing 75% of the \$40,000.00 allocated to the Settlement of Plaintiff’s claim for penalties under PAGA; and **(6)** \$10,000.00 to PAGA Group Members, representing 25% of the \$40,000.00 allocated to the Settlement of Plaintiffs’ claim for penalties under PAGA. The remainder of the \$265,000.00 will be available to make individual Settlement payments to Class Members.

C. The amount to be distributed to Class Members will be divided among all Class Members. The amount of money you will receive will be based on the total amount to be distributed to Class Members, after the amounts described in paragraph IV.B, above, are deducted, divided by the number of aggregate qualified weeks worked by all Class Members during the Class Period to produce a “Weekly Settlement Value.” A “qualified week” is any week in which a Class Member was employed by Defendant in California in a non-exempt job position during the Class Period, excluding weeks where a Class Member did not record any time worked where feasible. A “qualified pay period” is any week in which a Class Member was employed by Defendant in California in a non-exempt job position during the PAGA Period, which is November 15, 2022 through April 1, 2025, excluding weeks where a Class Member did not record any time worked where feasible. If you do not opt out of the Settlement, you will be eligible to receive a settlement payment in the amount of the total number of qualified weeks you worked for Defendant during the Class Period multiplied by the Weekly Settlement Value, less applicable withholdings.

According to Defendant’s records, you worked «Class_Workweeks» qualified weeks and «PAGA_Pay_Periods» qualifying pay periods. Your estimated individual settlement payment is: \$«Est_Total_PMT».

If you dispute the number of qualifying workweeks or qualifying pay periods, you must produce any available supporting evidence to the Settlement Administrator of the date that you contend that you worked between during the Class Period by no later than July 11, 2026. The Settlement Administrator will evaluate the evidence and make the decision as to which dates should be applied.

D. If the Court grants final approval of the Settlement Agreement and you do not opt out of the Settlement, then you will release Defendant and all of Defendant’s current or former parent companies, subsidiary companies, and/or related companies, partnerships, joint ventures, affiliates, divisions, and/or staffing agencies and, with respect to each of them, all of their and/or such related entities’ predecessors and successors, and, with respect to each such entity, all of its past, present, and/or future, direct and/or indirect, employees, officers, partners, principals, directors, members, shareholders, managers, owners, representatives, assigns, attorneys, agents, insurers, employee benefit programs (and the trustees, administrators, fiduciaries, and insurers of such programs), investors, and any other persons acting by, through, under, or in concert with any of the persons or entities listed in this subsection, and their successors (the “Released Parties”), from all causes of action and factual or legal theories that were alleged in the operative Class Action complaint or reasonably could have been alleged based on the facts and legal theories contained in the operative Class Action complaint, including the claims at issue in the Amended Complaint, including all of the following claims for relief: (a) failure to provide proper meal periods, and to properly provide premium pay in lieu thereof; (b) failure to provide proper rest periods, and to properly provide premium pay in lieu thereof; (c) failure to pay wages due, including but not limited to minimum wages, straight-time wages, overtime wages, vacation pay, sick pay, meal period premiums, rest period premiums, reporting time wages, split differentials, and bonuses; (d) failure to reimburse for all necessary expenditures or losses, including without limitation cleaning supplies, tools,

personal cell phone expenses, and mileage; (e) failure to pay all wages timely at the time of termination and/or during employment; (f) failure to provide complete, accurate or properly formatted wage statements, including but not limited to failure to provide information pertaining to sick pay balances, amount of sick pay available for use, and/or payments on wage statements; (g) failure to maintain accurate records of hours worked and meal periods; (h) failure to produce requested employment records; (i) unfair business practices that could have been premised on the claims, causes of action or legal theories of relief described above or any of the claims, causes of action or legal theories of relief pleaded in the operative complaint; (j) any other claims or penalties under the wage and hour laws pleaded in the Class Action; and (k) all damages, penalties, interest and other amounts recoverable under said claims, causes of action or legal theories of relief (collectively, the “Released Claims”). The period of the Release shall extend to the limits of the Class Period. The res judicata effect of the Judgment will be the same as that of the Release. Defendant shall be entitled to a release of Released Claims which occurred during the Class Period only during such time that the Settlement Class Member was classified as non-exempt, and expressly excluding all other claims, including claims for vested benefits, wrongful termination, unemployment insurance, disability, social security, workers’ compensation, claims while classified as exempt, and claims outside of the Class Period.

Plaintiffs and the Class Members may hereafter discover facts or legal arguments in addition to or different from those they now know or currently believe to be true with respect to the claims, causes of action and legal theories of recovery in this Action, which are the subject matter of the Released Class Claims. Regardless, the discovery of new facts or legal arguments shall in no way limit the scope or definition of the Released Class Claims, and by virtue of this Stipulation, Plaintiffs and Participating Class Members shall be deemed to have, and by operation of the final judgment approved by the Court, shall have, fully, finally, and forever settled and released all of the Released Class Claims as defined in this Stipulation.

You will also release all causes of action and factual or legal theories that were alleged or reasonably could have been alleged in the operative PAGA Action complaint and/or PAGA notice letter, including all claims under the California Labor Code Private Attorneys General Act of 2004 that could have been premised on the claims, causes of action or legal theories described in the operative PAGA Action complaint and/or PAGA notice letter, including the claims that at issue in the Amended Complaint, including all of the following claims for relief: (a) failure to provide proper meal periods, and to properly provide premium pay in lieu thereof; (b) failure to provide proper rest periods, and to properly provide premium pay in lieu thereof; (c) failure to pay wages due, including but not limited to minimum wages, straight-time wages, overtime wages, vacation pay, sick pay, meal period premiums, rest period premiums, reporting time wages, split differentials, and bonuses; (d) failure to reimburse for all necessary expenditures or losses, including without limitation cleaning supplies, tools, personal cell phone expenses, and mileage; (e) failure to pay all wages timely at the time of termination and/or during employment; (f) failure to provide complete, accurate or properly formatted wage statements, including but not limited to failure to provide information pertaining to sick pay balances, amount of sick pay available for use, and/or payments on wage statements; (g) failure to maintain accurate records of hours worked and meal periods; and (h) failure to produce requested employment records; and (h) all civil penalties and other amounts recoverable under said causes of action under California law, to the extent permissible, including but not limited to the California Labor Code and the applicable Wage Orders (collectively, the “PAGA Released Claims”). The period of the Release shall extend to the limits of the PAGA Period. The res judicata effect of the Judgment will be the same as that of the Release.

V. WHAT ARE MY OPTIONS?

A. *You may accept your share of the \$265,000.00 Settlement and be bound by the release of all Class Claims described above.* There is no action required by you if you want to accept your share of the Settlement, unless you need to report a change of address. Settlement awards will be paid by check after the settlement is given final approval by the Court. The checks will be mailed to you by the claims administrator. Your check will remain valid and negotiable for one hundred eighty (180) days from the date on which it is issued. After those one hundred eighty (180) days expire, the check will become void. You will still be bound by the settlement even if you don’t cash your settlement check. Unclaimed funds will be sent to the California State Controller’s Office Unclaimed Property Fund in the name of the Class Member and/or PAGA Group Member to whom the funds were distributed.

B. *You may exclude yourself from the settlement, in which case you will not receive your share of the settlement and you will not be bound by the settlement.* If you choose to be excluded, by no later than July 11, 2026, you must send a written request for exclusion, by mail, to the claims administrator, Apex Class Action LLC, PO Box 54668, Irvine, CA 92619. In order to be considered valid, your request for exclusion ***must*** be timely sent and ***must*** include your name, your address, a request for exclusion, and your signature.

C. *You may object to the Settlement.* The procedures for objecting to the Settlement are described below in Section VIII of this form.

VI. WHAT ARE THE PROCEDURES FOR PAYMENT?

A. The claims administrator will calculate your share of the Settlement and will issue you a check.

B. 25% of your share of the Settlement will be considered wages from which ordinary tax withholdings will be deducted. No tax deductions shall be made from the remaining 75% of your share of the Settlement. You will be given IRS tax forms for each of these amounts. You are responsible for paying the correct amount of taxes on each portion of your share of the Settlement.

C. It is important for the parties to have your current address in order to be able to send you other mailings regarding the Action. You should contact the claims administrator to report any change of your address after you receive this Notice. Failure to report a change of address may result in you not receiving your share of the Settlement money.

VII. HEARING ON PROPOSED SETTLEMENT

A final fairness hearing will be held before the Court on August 12, 2026, at 9:00 a.m., in Department 39 of the Contra Costa County Superior Court, located at the 725 Court Street, Martinez, CA 94553 to decide whether or not the proposed Settlement is fair, reasonable, and adequate. The Court may adjourn or continue the hearing without further notice to you.

You are not required to attend the hearing. Counsel for Plaintiffs and the Class will answer any questions the Court may have. However, you are welcome to attend the hearing at your own expense.

VIII. PROCEDURES FOR OBJECTING TO SETTLEMENT

If you don't think the Settlement is fair, you can object to the Settlement and tell the Court that you don't agree with the Settlement or some part of it. The Court will consider your views. To object, you must send a letter, which you sign, saying that you object to the Settlement of *Daniel Thomas Atalig Hocog et al v. Service Management Systems, Inc.*, (Case No. C23-02424). Be sure to include the case name and case number (as shown in the preceding sentence), your name, your address, the specific reasons you object to the terms of the Settlement, and your signature. If you wish to speak at the Final Approval Hearing, you must also indicate in your objection letter that you intend to appear at the Final Approval Hearing. To make a written objection, you must mail the objection to the address listed below postmarked or faxed to (949) 989-4428 on or before July 11, 2026. Even if you fail to timely submit a written objection to the Settlement Administrator, you may appear at the Final Approval Hearing to object to the Settlement.

IX. EXAMINATION OF COURT PAPERS AND QUESTIONS

This Notice summarizes the Settlement. For more detailed information, you may view a complete copy of the Settlement Agreement, and any papers filed in the Action, which are on file with the Clerk of the Court, case numbers C23-02424 and C24-00164. The pleadings and all other records from this litigation may be examined by inspecting the Court file in the at the Superior Court, located at 725 Court Street, Martinez, CA 94553.

If you have any questions, you can call the Claims Administrator at 1-800-355-0700 or any of Class Counsel (see below for phone numbers.) PLEASE DO NOT CALL THE COURT OR DEFENDANTS REGARDING THIS SETTLEMENT.

Class Counsel:

WILSHIRE LAW FIRM

John G. Yslas

john.yslas@wilshirelawfirm.com

Jeffrey C. Bils

jeffrey.bils@wilshirelawfirm.com

Lisa B. Iturriaga

lisa.iturriaga@wilshirelawfirm.com

660 S. Figueroa Street, Sky Lobby

Los Angeles, CA 90017

Telephone: 213-784-3830

Facsimile: 213-381-9989

Counsel for Service Management Systems, Inc.

OGLETREE, DEAKINS, NASH, SMOAK & STEWART, P.C.

MELIS ATALAY

melis.atalay@ogletree.com

400 South Hope Street, Suite 1200

Los Angeles, CA 90071

Telephone: 213-239-9800

Facsimile: 213-239-9045

TRIBUNAL SUPERIOR DEL ESTADO DE CALIFORNIA
PARA EL CONDADO DE CONTRA COSTA

AVISO DE ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA

LEA ATENTAMENTE
ESTE AVISO PUEDE AFECTAR SUS DERECHOS

DANIEL THOMAS ATALIG HOCOG y ALFRED
ESTRADA SANTOS JR., individualmente y en
nombre de todos los demás en situación similar,

Demandantes,

v.

SERVICE MANAGEMENT SYSTEMS, INC., una
corporación de Tennessee; e INCLUYENDO del 1 al
10, NN inclusive,

Demandados.

DANIEL THOMAS ATALIG HOCOG y ALFRED
ESTRADA SANTOS JR., individualmente y en
nombre del Estado de California y otras personas
afectadas,

Demandantes,

v.

SERVICE MANAGEMENT SYSTEMS, INC., una
corporación de Tennessee; e INCLUYENDO del 1 al
10, NN inclusive,

Demandados.

Caso Número: C23-02424

Juez: Edward G. Weil

Departamento: 39

**AVISO DE ACUERDO DE DEMANDA
COLECTIVA**

I. ¿POR QUÉ RECIBÍ ESTE AVISO?

Usted está recibiendo este aviso porque los registros de Service Management Systems, Inc. (“Service Mgmt. Sys.” o “Demandado”) indican que usted es o fue un empleado no exento actual o anterior empleado por el Demandado en California y que trabajó para Service Mgmt. Sys. dentro del Estado de California durante el período de la Clase del 1 de abril de 2019 al 1 de abril de 2025 (o, si alguna de dichas personas es incompetente, fallecida o no está disponible debido al servicio militar, la persona que sea su representante legal o sucesor en interés, acreditado mediante verificación razonable), y que fue clasificado como no exento del pago de horas extras (la “Clase”). Como resultado, tiene derecho a recibir una parte de un acuerdo alcanzado en el caso titulado *Daniel Thomas Atalig Hocog et al v. Service Management Systems, Inc.*, (Caso Número C23-02424) (la “Demanda”). Esto no es un aviso de demanda en su contra. **No le están demandando.**

El Tribunal ha ordenado que se le envíe este aviso porque los registros del Demandado indican que usted es miembro de la Clase. El propósito de este aviso es informarle sobre la propuesta de Acuerdo en la Demanda. El presente aviso también tiene como objetivo (i) describir el Acuerdo, incluyendo cómo se asignarán los fondos del Acuerdo y cómo este puede afectarle, e (ii) informarle de sus derechos y opciones con respecto al Acuerdo.

II. ¿DE QUÉ TRATA ESTA DEMANDA?

El 26 de septiembre de 2023, dos exempleados del Demandado presentaron una demanda en la que alegaron violaciones de las leyes de salarios y horas de California de forma colectiva con respecto a todos los empleados actuales y pasados en California que fueron clasificados como no exentos del pago de horas extras, incluyendo: (1) falta de pago de salarios legales, incluyendo horas extras; (2) falta de provisión de periodos de comida; (3) falta de provisión de descansos; (4) falta de pago oportuno de salarios al momento de la terminación; (5) falta de provisión de estados de cuenta de salarios precisos; (7) falta de reembolso de gastos comerciales; (8) falta de presentación de registros de empleo solicitados; y (8) competencia desleal. El 19 de enero de 2024, esa misma persona presentó una demanda por separado para solicitar sanciones civiles en virtud de la Ley de Acción Privada del Fiscal General de 2004, relacionadas con las mismas reclamaciones del Código Laboral. Esas dos demandas en conjunto se denominan “La Demanda”. La persona que interpone la demanda contra el Demandado se denomina en este documento “Demandante”. El caso fue objeto de litigio en un tribunal estatal antes de este acuerdo.

El Demandado niega todas y cada una de las reclamaciones y alegaciones formuladas por los Demandantes. El Demandado sostiene que a los miembros de la Clase se les ha pagado todo el dinero que se les debía, afirma que en todo momento ha cumplido con las leyes laborales de California en materia de salarios y horas, y niega enérgicamente cualquier irregularidad alegada por los Demandantes.

El Tribunal no se ha pronunciado sobre si las alegaciones de los Demandantes tienen algún fundamento. Sin embargo, con el fin de evitar el tiempo y los gastos de un litigio más prolongado, cuyo resultado final es incierto, y para proporcionar una resolución justa y razonable de esta disputa legal, los Demandantes y el Demandado han negociado una conciliación por la cual el Demandado ha accedido a pagar \$265,000.00 para resolver el asunto, y los Miembros de Clase podrán reclamar una parte de esta cantidad. Esta conciliación no implica que el Demandado ni sus filiales admitan responsabilidad alguna.

III. ¿QUIÉNES ESTÁN INCLUIDOS EN ESTA DEMANDA?

Todas las personas actuales o anteriores que trabajan o trabajaron como empleados no exentos para Service Mgmt. Sys. en California en cualquier momento durante el Período de la Clase comprendido entre el 1 de abril de 2019 y el 1 de abril de 2025 (el "Período de la Clase"), (o, si alguna de dichas personas es incompetente, fallecida o no está disponible debido al servicio militar, la persona que sea su representante legal o sucesor en interés, acreditado mediante verificación razonable).

IV. ¿QUÉ OFRECE EL ACUERDO PROPUESTO?

Según los términos del Acuerdo propuesto por las partes, ocurrirá lo siguiente si el Tribunal da su aprobación final al Acuerdo:

A. Los Demandados pagarán doscientos sesenta y cinco mil dólares con cero centavos (\$265,000.00) para resolver las reclamaciones de todos los Miembros de Clase.

B. El Tribunal ha designado a un administrador de reclamaciones para gestionar el Acuerdo. El administrador de reclamaciones pagará de los \$265,000.00: **(1)** honorarios de los abogados de los Demandantes, hasta \$88,333.33; **(2)** costos de los abogados de los Demandantes, hasta \$20,000.00; **(3)** los gastos de administración del Acuerdo, hasta el monto de \$8,800.00; **(4)** una compensación adicional de \$5,000.00 para cada uno de los dos Demandantes; **(5)** un pago de \$30,000.00 a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral de California, que representa el 75% de los \$40,000.00 asignados al Acuerdo de la reclamación del Demandante por sanciones bajo PAGA; y **(6)** \$10,000.00 a los Miembros del Grupo PAGA, que representan el 25% de los \$40,000.00 asignados al Acuerdo de la reclamación de los Demandantes por sanciones bajo PAGA. El resto de los \$265,000.00 estará disponible para realizar pagos Individuales del Acuerdo a los Miembros de Clase.

C. La cantidad que se distribuirá entre los Miembros de Clase se dividirá entre todos ellos. La cantidad de dinero que recibirá se basará en la cantidad total que se distribuirá a los Miembros de Clase, después de deducir las cantidades descritas en el párrafo IV.B, dividida entre el número de semanas calificadas agregadas trabajadas por todos los Miembros de Clase durante el Período de Clase para producir un "Valor Semanal del Acuerdo". Una "semana calificada" es cualquier semana en la que un Miembro de Clase fue empleado por el Demandado en California en un puesto de trabajo no exento durante el Período de Clase, excluyendo las semanas en las que no registró ningún tiempo trabajado cuando fue posible. Un "período de pago calificado" es cualquier semana en la que un Miembro de Clase fue empleado por el Demandado en California en un puesto de trabajo no exento durante el Período de PAGA, que es del 15 de noviembre de 2022 al 1 de abril de 2025, excluyendo las semanas en las que no registró ningún tiempo trabajado cuando fue posible. Si no opta por no participar en el Acuerdo, tendrá derecho a recibir un pago de indemnización por un monto equivalente al número total de semanas calificadas que trabajó para el Demandado durante el Período de Clase multiplicado por el Valor Semanal del Acuerdo, menos las retenciones aplicables.

Según los registros del Demandado, trabajó «Class_Workweeks» semanas calificadas y «PAGA_Pay_Periods» períodos de pago calificados. Su pago estimado de indemnización individual es: \$«Est_Total_PMT».

Si discrepa sobre el número de semanas laborales o períodos de pago que califican, deberá presentar al Administrador del Acuerdo cualquier evidencia de respaldo disponible de la fecha en la que usted alega que trabajó durante el Período de Clase a más tardar el 11 de julio de 2026. El Administrador del Acuerdo evaluará las pruebas y decidirá qué fechas deben aplicarse.

D. Si el Tribunal otorga la aprobación final del Acuerdo de Conciliación y usted no se excluye del Acuerdo, entonces liberará al Demandado y a todas las empresas matrices, subsidiarias y/o relacionadas actuales o pasados del Demandado, sociedades, empresas conjuntas, filiales, divisiones y/o agencias de personal y, con respecto a cada una de ellas, a todos sus predecesores y sucesores y/o de dichas entidades relacionadas, y, con respecto a cada una de dichas entidades, a todos sus empleados, funcionarios, socios, directores, miembros, accionistas, gerentes, propietarios, representantes, cesionarios, abogados, agentes, aseguradoras, programas de beneficios para empleados (y los fideicomisarios, administradores, fiduciarios y aseguradoras de dichos programas), inversionistas y cualquier otra persona que actúe por, a través de, bajo o en concierto con cualquiera de las personas o entidades enumeradas en esta subsección, y sus sucesores (las "Partes Liberadas"), de todas las causas de acción y teorías fácticas o legales que se alegaron en la demanda colectiva operativa o que razonablemente podrían haberse alegado con base en los hechos y teorías legales contenidos en la demanda colectiva operativa, incluidas las reclamaciones en cuestión en la Demanda Enmendada, incluidas todas las siguientes reclamaciones de reparación: (a) falta de proporcionar períodos de comida adecuados y de proporcionar adecuadamente pago de prima en lugar de los mismos; (b) falta de proporcionar períodos de descanso adecuados y de proporcionar adecuadamente pago de prima en lugar de los mismos; (c) falta de pago de salarios adeudados, incluidos, pero no limitados, salarios mínimos, salarios de tiempo normal, salarios de horas extras, pago de vacaciones, pago por enfermedad, primas de período de comida, primas de período de descanso, salarios de tiempo de presentación, diferenciales divididos y bonificaciones; (d) falta de reembolso de todos los gastos o pérdidas necesarios, incluidos sin limitación suministros de limpieza, herramientas, gastos de teléfono celular personal y kilometraje; (e) falta de pago de todos los salarios a tiempo en el momento de la terminación y/o durante el empleo; (f) incumplimiento en la entrega de estados de cuenta de salarios completos, precisos o con el formato adecuado, incluyendo, entre otros, el incumplimiento en la entrega de información relativa a los saldos de pago por enfermedad, el monto de pago por enfermedad disponible para su uso y/o los pagos en los estados de cuenta de salarios; (g) incumplimiento en el mantenimiento de registros precisos de las horas trabajadas y los períodos de comida; (h) incumplimiento en la entrega de los registros de empleo solicitados; (i) prácticas comerciales desleales que podrían haberse basado en las reclamaciones, causas de acción o teorías legales de reparación descritas anteriormente o en cualquiera de las reclamaciones, causas de acción o teorías legales de reparación alegadas en la demanda operativa; (j) cualquier otra reclamación o sanción en virtud de las leyes de salarios y horas alegadas en la demanda colectiva; y (k) todos los daños, sanciones, intereses y otras cantidades recuperables en virtud de dichas reclamaciones, causas de acción o teorías legales de reparación (colectivamente, las "Reclamaciones Exoneradas"). El período de la Liberación se extenderá hasta los límites del Período de Clase. El efecto de cosa juzgada de la Sentencia será el mismo que el de la Liberación. El Demandado tendrá derecho a la liberación de las Reclamaciones Exoneradas que ocurrieron durante el Período de Clase únicamente durante el tiempo en que el Miembro de Clase del Acuerdo fue clasificado como no exento, y excluyendo expresamente todas las demás reclamaciones,

incluidas las reclamaciones por beneficios adquiridos, despido injustificado, seguro de desempleo, discapacidad, seguridad social, compensación laboral, reclamaciones mientras estaba clasificado como exento y reclamaciones fuera del Período de Clase.

Los Demandantes y los Miembros de Clase pueden descubrir en el futuro hechos o argumentos legales adicionales o diferentes a los que ahora conocen o creen que son ciertos con respecto a las reclamaciones, las causas de acción y las teorías legales de recuperación en esta Demanda, que son el objeto de las Reclamaciones Exoneradas de Clase. No obstante, el descubrimiento de nuevos hechos o argumentos legales no limitará de ninguna manera el alcance o la definición de las Reclamaciones Exoneradas de Clase, y en virtud de esta Estipulación, se considerará que los Demandantes y los Miembros de Clase Participante han resuelto y liberado, y por efecto de la sentencia final aprobada por el Tribunal, habrán resuelto y liberado de manera completa, definitiva e irrevocable todas las Reclamaciones Exoneradas de Clase según se definen en esta Estipulación.

También renunciará a todas las causas de acción y teorías fácticas o legales que se alegaron o razonablemente podrían haberse alegado en la demanda operativa de PAGA y/o carta de notificación de PAGA vigente, incluyendo todas las reclamaciones bajo la Ley de Acción Privada del Fiscal General del Código Laboral de California de 2004 que podrían haberse basado en las reclamaciones, causas de acción o teorías legales descritas en la demanda operativa de PAGA y/o carta de notificación de PAGA vigente, incluyendo las reclamaciones que están en cuestión en la Demanda Enmendada, incluyendo todas las siguientes reclamaciones de reparación: (a) falta de proporcionar períodos de comida adecuados y de proporcionar adecuadamente pago de prima en lugar de los mismos; (b) falta de proporcionar períodos de descanso adecuados y de proporcionar adecuadamente pago de prima en lugar de los mismos; (c) falta de pago de salarios adeudados, incluyendo pero no limitados a salarios mínimos, salarios de tiempo normal, salarios de horas extras, pago de vacaciones, pago por enfermedad, primas de período de comida, primas de período de descanso, salarios de tiempo de presentación, diferenciales divididos y bonos; (d) falta de reembolso de todos los gastos o pérdidas necesarios, incluidos, entre otros, suministros de limpieza, herramientas, gastos de teléfono celular personal y kilometraje; (e) falta de pago puntual de todos los salarios en el momento de la terminación y/o durante el empleo; (f) falta de presentación de declaraciones de sueldo completas, precisas o con el formato adecuado, incluidas, entre otras, la falta de presentación de información relativa a los saldos de pago por enfermedad, la cantidad de pago por enfermedad disponible para su uso y/o los pagos en las declaraciones de sueldo; (g) falta de mantenimiento de registros precisos de las horas trabajadas y los períodos de comida; y (h) falta de presentación de los registros de empleo solicitados; y (h) todas las sanciones civiles y otras cantidades recuperables en virtud de dichas causas de acción en virtud de la ley de California, en la medida en que sea permisible, incluidas, entre otras, el Código Laboral de California y las Órdenes Salariales aplicables (colectivamente, las “Reclamaciones Exoneradas de PAGA”). El período de la Liberación se extenderá hasta los límites del Período de PAGA. El efecto de cosa juzgada de la Sentencia será el mismo que el de la Liberación.

V. ¿CUÁLES SON MIS OPCIONES?

A. *Usted puede aceptar su parte del Acuerdo de \$265,000.00 y quedar sujeto a la liberación de todas las Reclamaciones Colectivas descritas anteriormente.* No es necesario que haga nada si desea aceptar su parte del Acuerdo, a menos que deba notificar un cambio de domicilio. Las indemnizaciones del Acuerdo se abonarán mediante cheque una vez que el Tribunal dé su aprobación definitiva a este mismo. El administrador de reclamaciones enviará los cheques por correo. Su cheque seguirá siendo válido y negociable durante ciento ochenta (180) días a partir de la fecha en que se emita. Una vez transcurridos esos ciento ochenta (180) días, el cheque quedará sin efecto. Seguirá sujeto al acuerdo aunque no cobre el cheque correspondiente. Los fondos no reclamados se enviarán al Fondo de Propiedad No Reclamada de la Oficina del Contralor del Estado de California a nombre del Miembro de Clase y/o del Miembro del Grupo PAGA a quien se le distribuyeron los fondos.

B. *Puede excluirse del acuerdo, en cuyo caso no recibirá la parte que le corresponde del mismo y no estará sujeto al acuerdo.* Si decide ser excluido, a más tardar el 11 de julio de 2026, debe enviar una solicitud de exclusión por escrito, por correo postal, al administrador de reclamaciones, Apex Class Action LLC, PO Box 54668, Irvine, CA 92619. Para que se considere válida su solicitud de exclusión **debe** enviarse a tiempo y **cumplir con los requisitos**. Incluya su nombre, su dirección, una solicitud de exclusión y su firma.

C. *Puede objetar al Acuerdo.* Los procedimientos para presentar objeciones al Acuerdo se describen a continuación en la Sección VIII de este formulario.

VI. ¿CUÁLES SON LOS PASOS PARA UN PAGO?

A. El administrador de reclamaciones calculará su parte del Acuerdo y le emitirá un cheque.

B. El 25% de su parte del Acuerdo se considerará salario, del cual se deducirán las retenciones fiscales ordinarias. No se realizarán deducciones fiscales sobre el 75% restante de su participación en el Acuerdo. Se le entregarán formularios de impuestos del IRS para cada una de estas cantidades. Usted es responsable de pagar la cantidad correcta de impuestos sobre cada parte que le corresponde del Acuerdo.

C. Es importante que las partes tengan su dirección actual para poder enviarle otras comunicaciones relacionadas con la Demanda. Deberá ponerse en contacto con el administrador de reclamaciones para informar de cualquier cambio de domicilio tras recibir este Aviso. Si no notifica un cambio de domicilio, es posible que no reciba la parte que le corresponde del dinero del Acuerdo.

VII. AUDIENCIA SOBRE EL ACUERDO PROPUESTO

El 12 de agosto de 2026, a las 9:00 a.m., se celebrará una audiencia de equidad final ante el Tribunal en el Departamento 39 del Tribunal Superior del Condado de Contra Costa, ubicado en 725 Court Street, Martinez, CA 94553, para decidir si el Acuerdo propuesto es justo, razonable y adecuado. El Tribunal podrá aplazar o continuar la audiencia sin previo aviso.

No es obligatorio que asista. Los abogados de los Demandantes y de la Clase responderán a cualquier pregunta que el Tribunal pueda tener. Sin embargo, puede asistir a la audiencia por su cuenta.

VIII. PROCEDIMIENTOS PARA OBJETAR AL ACUERDO

Si considera que el Acuerdo no es justo, puede oponerse al mismo e informar al Tribunal que no está de acuerdo con el Acuerdo o con alguna parte del mismo. El Tribunal tendrá en cuenta su opinión. Para presentar una objeción, debe enviar una carta firmada en la que indique que se opone al Acuerdo alcanzado en el caso de *Daniel Thomas Atalig Hocog et al. contra Service Management Systems, Inc.* (Caso Número C23-02424). Asegúrese de incluir el nombre y el número del caso (como se muestra en la oración anterior), su nombre, su dirección, los motivos específicos por los que se opone a los términos del Acuerdo y su firma. Si desea intervenir en la Audiencia de Aprobación Definitiva, también debe indicar en su carta de objeción que tiene intención de comparecer en dicha audiencia. Para presentar una objeción por escrito, debe enviarla por correo a la dirección que figura a continuación con sello postal o por fax al (949) 989-4428a más tardar el 11 de julio de 2026. Aunque no presente a tiempo una objeción por escrito al Administrador del Acuerdo, podrá comparecer en dicha audiencia para oponerse al Acuerdo.

IX. EXAMEN DE DOCUMENTOS Y PREGUNTAS JUDICIALES

Este Aviso resume el Acuerdo. Para obtener información más detallada, puede consultar una copia completa del Acuerdo de Conciliación y cualquier documento presentado en la Demanda, que se encuentran archivados en la Secretaría del Tribunal con los números de caso C23-02424 y C24-00164. Los alegatos y demás documentos relacionados con este litigio pueden consultarse en el expediente judicial del Tribunal Superior, ubicado en 725 Court Street, Martinez, CA 94553.

Si tiene alguna pregunta, puede llamar al Administrador de Reclamaciones al 1-800-355-0700 o a cualquiera de los Abogados de la Clase (consulte los números de teléfono a continuación). POR FAVOR, NO LLAME AL TRIBUNAL NI A LOS DEMANDADOS EN RELACIÓN CON ESTE ACUERDO.

<u>Abogados de la Clase:</u> WILSHIRE LAW FIRM Juan G. Yslas john.yslas@wilshirelawfirm.com Jeffrey C. Bills jeffrey.bils@wilshirelawfirm.com Lisa B. Iturriaga lisa.iturriaga@wilshirelawfirm.com 660 S. Figueroa Street, Sky Lobby Los Ángeles, CA 90017 Teléfono: 213-784-3830 Fax: 213-381-9989	<u>Abogados para Service Management Systems, Inc.</u> OGLETREE, DEAKINS, NASH, SMOAK Y STEWART, PC MELIS ATALAY melis.atalay@ogletree.com 400 South Hope Street, Suite 1200 Los Ángeles, CA 90071 Teléfono: 213-239-9800 Fax: 213-239-9045
---	--