

1 John G. Yslas (SBN 187324)
2 john.yslas@wilshirelawfirm.com
3 Jeffrey C. Bills (SBN 301629)
4 jeffrey.bills@wilshirelawfirm.com
5 Aram Boyadjian (SBN 334009)
6 aram.boyadjian@wilshirelawfirm.com
7 Lisa B. Iturriaga (SBN 339678)
8 lisa.iturriaga@wilshirelawfirm.com
9 Andrew Sandoval (SBN 346996)
10 andrew.sandoval@wilshirelawfirm.com
11 **WILSHIRE LAW FIRM, PLC**
12 660 S. Figueroa Street, Sky Lobby
13 Los Angeles, California 90017
14 Telephone: (213) 381-9988
15 Facsimile: (213) 381-9989

16 Attorneys for Plaintiff John Margaritis, Jr., individually
17 and on behalf of others similarly situated

18
19 **SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA**
20
21 **FOR THE COUNTY OF LOS ANGELES**

22 JOHN MARGARITIS, JR., individually, and on
23 behalf of all others similarly situated,

24 *Plaintiff,*

25 vs.

26 CURTIN MARITIME CORP., a California
27 corporation; and DOES 1 through 10,
28 inclusive,

Defendants.

Case No.: 23STCV31826 (lead)
Related Case No.: 24LBCV00623

Assigned for all purposes to:
Hon. Theresa M. Traber, Dept. 1

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

Date: December 22, 2025
Time: 10:30 a.m.

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 Manager
3 for Apex Class Action, LLC, (hereinafter referred to as “Apex”), the professional settlement services
4 provider who has been retained by the Parties’ Counsel and subsequently appointed by the Court to
5 serve as the Settlement Administrator for the above captioned *John Margaritis, Jr. v. Curtin Maritime*
6 *Corp.*, matter. On behalf of both Apex and myself, I possess the authority to issue this declaration. I am
7 personally acquainted with the information contained herein, and in the event of being summoned to
8 provide testimony, I am fully capable and willing to provide competent testimony regarding these facts.

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

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

1 4. On June 23, 2025 Counsel for the Plaintiff provided Apex with the Court-approved content for
2 the Class Notice. Apex then generated a draft of the formatted Class Notice, which received approval
3 from the Parties' Counsel before being mailed.

4 5. On June 24, 2025, Counsel for the Defendants provided Apex with the class data file containing
5 the names, employee numbers, social security numbers, last known mailing addresses, other known
6 addresses, hire dates, rehire dates, and end dates. Apex's data manager used this information to calculate
7 the total number of relevant workweeks for each Settlement Class Member. The data file was
8 successfully uploaded to our database and underwent a thorough review to identify any duplicates or
9 potential inconsistencies. The Class Data included a total of 523 individuals.

10 6. In preparation for the mailing process, all 523 names and addresses listed in the Class Data
11 underwent verification and updating against the National Change of Address (NCOA) database
12 maintained by the United States Postal Service (USPS). The purpose of this step was to ensure the
13 accuracy and validity of the Settlement Class Members' mailing addresses before sending out the Class
14 Notice. The NCOA database contains records of requested address changes submitted to the USPS. If
15 an updated address was found in the NCOA database, it was utilized for the mailing of the Class Notice.
16 However, in cases where no updated address was found in the NCOA database, the original address
17 provided by Counsel for Defendants was used for the mailing of the Class Notice.

18 7. On June 30, 2025 The Class Notice was sent to all 523 individuals listed in the Class Data using
19 U.S First Class Mail. A copy of the mailed Class Notice is attached hereto as **Exhibit A**.

20 8. As of the date of this declaration, our office has received 40 returned Class Notices as
21 undeliverable. Apex conducted a computerized skip trace on the 40 returned Class Notices in order to
22 acquire updated addresses for the purpose of re-mailing the Class Notice. This skip trace effort resulted
23 in obtaining 36 updated addresses, to which we promptly re-mailed the Class Notices via U.S First Class
24 Mail.

25 9. As of the date of this declaration, there have been 36 Class Notices re-mailed as a result of Apex's
26 skip-tracing efforts.

27 10. As of the date of this declaration, 4 Class Notices have been considered undeliverable as no
28 updated address was found despite conducting skip tracing.

1 11. As of the date of this declaration, Apex has received two (2) requests for exclusion, submitted by
2 Demarea Brandon Miller, and Tyler Barrett. The deadline for submitting a request for exclusion from
3 the Settlement was August 14, 2025.

4 12. As of the date of this declaration, Apex has not received any objections to the Settlement. The
5 deadline for submitting a written objection to the Settlement was August 14, 2025.

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

8 14. As of the date of this declaration, Apex will report 521 Participating Class Members, constituting
9 99.62% of the total 523 Settlement Class Members.

10 15. The total number of workweeks worked by Participating Class Members during the Class Period
11 is 6,179.28. The Net Settlement Amount available to Participating Class Members is estimated to be
12 \$121,324.93 and was calculated by subtracting the requested attorneys' fees (\$84,000.00) the amount
13 requested for litigation costs and expenses (\$15,685.07), the requested Class Representative Service
14 Payment (\$7,500.00), the requested Settlement Administration Costs (\$8,490.00), and the PAGA
15 Penalties (\$15,000.00) from the Gross Settlement Amount (\$252,000.00).

16 16. The *highest* Individual Class Payment to a Participating Class Member is currently estimated to
17 be approximately \$3,009.63, the *average* Individual Class Payment is currently estimated to be
18 approximately \$232.87, and the *lowest* Individual Class Payment is currently estimated to be
19 approximately \$2.80. Plaintiff Margaritis' estimated Individual Class Payment is \$434.76. These
20 amounts are subject to employee-side tax and withholdings.

21 17. Pursuant to the Agreement, 25% of the PAGA Payment (\$3,750.00) will be allocated to
22 Aggrieved Employees regardless of whether they opt out of the class settlement. Aggrieved Employees
23 cannot opt out of the PAGA settlement. There are 306 Aggrieved Employees who worked a total of
24 2,516.86 pay periods during the PAGA Period.

25 18. The *highest* Individual PAGA Payment to an Aggrieved Employee is approximately \$91.74, the
26 *average* Individual PAGA Payment is approximately \$12.11, and the *lowest* Individual PAGA Payment
27 is approximately \$0.21.

1 19. Apex's comprehensive fees and costs for administering this Settlement, covering both incurred
2 and anticipated expenses, amount to \$8,490.00. Apex will proceed with additional tasks related to this
3 matter, such as calculating settlement award payments, issuing and mailing settlement award checks,
4 handling necessary tax filings and reporting on these payments, and any other tasks mutually agreed
5 upon by the Parties or ordered by the Court for Apex to undertake.

6 I declare under penalty of perjury under the laws of the State of California and the United States
7 that the foregoing is true and correct, and that this Declaration was executed this 26th day of November
8 2025, in Irvine, California.

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

EXHIBIT A

Margaritis, Jr. v. Curtin Maritime Corp

c/o Apex Class Action LLC

PO Box 54668

Irvine, CA 92619

«Intelligent_Mail_barcode_»

Apex ID: «Apex_ID» «Tray_PC»

«First_Name» «Last_Name»

«Address_1»

«City», «State» «Zip»

«D

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

John Margaritis, Jr. v. Curtin Maritime Corp.,

Los Angeles County Superior Court, Case Nos. 23STCV31826 (lead), 24LBCV00623

The Los Angeles County Superior Court authorized this notice.

It is not junk mail, spam, an advertisement, or solicitation by a lawyer.

Please read it carefully! You are not being sued.

You may be eligible to receive money from employee class and representative action lawsuits (“Actions”) against Curtin Maritime Corporation (“Defendant”) for alleged wage and hour violations. The Actions were filed by former employee, John Margaritis, Jr., and seeks (1) payment of unpaid wages and other relief for a class of non-exempt or hourly-paid employees (“Class Members”) who worked for Defendant during the Class Period (June 4, 2019 to May 23, 2025); and (2) penalties under the California Private Attorney General Act (“PAGA”) for all Class Members who worked for Defendant during the PAGA Period (January 24, 2023 to May 23, 2025) (“Aggrieved Employees”).

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

Based on Defendant’s records, and the Parties’ current assumptions, **your Individual Class Payment is estimated to be \$«Est_Class_PMT» (less withholding) and your Individual PAGA Payment is estimated to be \$«Est_PAGA_PMT»**. The actual amount you may receive likely will be different and will depend on a number of factors. (If no amount is stated for your Individual PAGA Payment, then according to Defendant’s records you are not eligible for an Individual PAGA Payment under the Settlement because you didn’t work during the PAGA Period.)

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

The Court has already preliminarily approved the proposed Settlement and approved this Notice. The Court has not yet decided whether to grant final approval of the Settlement. Your legal rights are affected whether you act or not act. READ THIS NOTICE CAREFULLY. You will be deemed to have read and understood it. At the Final Approval Hearing, the Court will decide whether to finally approve the Settlement and how much of the Settlement will be paid to Plaintiff and Plaintiff’s attorneys (“Class Counsel”). The Court will also decide whether to enter a judgment that requires Defendant to make payments under the Settlement and requires Class Members and Aggrieved Employees to give up their rights to assert certain claims against Defendant.

YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT	
DO NOTHING	Receive money. Give up rights to sue Defendant for claims released in the Settlement.
EXCLUDE YOURSELF	Receive no money from the Class settlement. You will retain the right to pursue your own legal claims against Defendant. However, even if you exclude yourself from the Class settlement, you will still receive a portion of the PAGA settlement and be bound by it if you worked during the PAGA Period.
OBJECT	Write to the Court about why you object to the Settlement. If the Settlement receives Final Approval, you will receive money and give up rights to sue Defendant for claims released in the Settlement.

**CHALLENGE YOUR
NUMBER OF WORKWEEKS
AND/OR PAY PERIODS**

Challenge your number of Workweeks or Pay Periods listed in this Notice and provide supporting evidence. If you challenge your workweeks or pay periods, you will still be part of the Settlement and will give up rights to sue Defendant for claims released in the Settlement.

BASIC INFORMATION

1. WHY AM I RECEIVING THIS NOTICE?

Defendant's records indicate that you worked for Defendant Curtin Maritime Corporation at some point(s) between June 4, 2019 through May 23, 2025, and are therefore a member of the Class for purposes of this Settlement.

You received this Notice because you have a right to know about a proposed Settlement of the Action, and about all of your options, before the Court decides whether to finally approve the Settlement. The Settlement will resolve all Class Members' claims, which are described below, during the Class Period. The Settlement will also resolve claims for civil penalties brought under the California Private Attorneys' General Act ("PAGA"). If you are a Class Member, you are also an "Aggrieved Employee" if you worked for Defendant during the "PAGA Period," which is January 24, 2023 through May 23, 2025.

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

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

The Court in charge of the Action is the Los Angeles County Superior Court. The case is titled *John Margaritis, Jr. v. Curtin Maritime Corp.*, Case Nos. 23STCV31826 (lead), 24LBCV00623 filed in Los Angeles County Superior Court. The person who sued, John Margaritis, Jr., is the Plaintiff, and the company sued, Curtin Maritime Corporation, is the Defendant.

2. WHAT IS THE LAWSUIT ABOUT?

The Plaintiff in the lawsuits alleges wage and hour violations against Defendant for: (1) failure to pay minimum and straight time wages; (2) failure to pay overtime wages; (3) failure to provide meal periods and pay meal period premiums; (4) failure to provide rest periods and pay miss rest period premiums; (5) failure to pay all wages earned and unpaid at separation; (6) failure to furnish accurate itemized wage statements; (7) failure to indemnify all necessary business expenditures; (8) failure to produce employment records; (9) violation of California's Unfair Competition Law, California Business and Professions Code section 17200, *et seq.* In addition, Plaintiff is seeking to recover civil penalties pursuant to PAGA ("PAGA Penalties") based on the alleged violations of the California Labor Code listed above. Defendant denies Plaintiff's claims and denies any wrongdoing.

3. WHY IS THIS A CLASS ACTION?

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

4. WHY IS THERE A SETTLEMENT?

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

WHO IS INCLUDED IN THE SETTLEMENT?

5. WHO IS INCLUDED IN THE SETTLEMENT?

If you received this Notice, you are a Class Member for settlement purposes. The Class includes: all current and former hourly, non-exempt employees with job title "Labor" who were employed by Defendant, either directly or through any predecessor, successor, assign, subsidiary, staffing agency, or professional employer organization, in State of California at any time from June 4, 2019 through May 23, 2025.

6. ARE THERE EXCEPTIONS TO BEING INCLUDED?

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

THE SETTLEMENT BENEFITS—WHAT YOU GET

7. WHAT DOES THE SETTLEMENT PROVIDE?

Defendant has agreed to pay a Gross Settlement Amount ("GSA") of \$252,000.00 to settle the lawsuit. From the GSA, Class Counsel will apply to the Court for attorneys' fees of one-third of the GSA or \$84,000.00 and reimbursement for reasonable costs not to exceed \$20,000.00; Enhancement Award of \$7,500.00 to the Plaintiff (for Plaintiff's work and efforts prosecuting this case); a PAGA Penalties payment of \$15,000.00 to resolve the PAGA claims; and Settlement Administration Costs to Apex Class Action Administration ("Apex"), not to exceed \$8,490.00. The exact amount of the Class Counsel's Fees and Litigation Expenses, Class Representative Service Payment, and Administration Costs will be determined by the Court at the Final Approval hearing. The remaining portion of the Settlement amount, the "Net Settlement

Amount” or the “NSA,” is currently estimated to be approximately \$117,010.00. The NSA will be apportioned and paid out as Individual Class Payments to the Settlement Class Members, who are the Class Members that do not request to be excluded (“opt out”) of the Settlement.

PAGA Penalties payment: As part of the PAGA portion of the Settlement, the Parties will ask the Court to approve a \$15,000.00 PAGA Penalties payment in settlement of claims for civil penalties under PAGA. As required under PAGA, 75% of the PAGA Penalties payment, or \$11,250.00, will be paid to the California Labor and Workforce Development Agency. The remaining 25% of the PAGA Penalties payment, or \$3,750.00, will be distributed to the Aggrieved Employees as Individual PAGA Payments.

8. HOW MUCH WILL MY PAYMENT BE?

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

Individual Class Payment: Your Individual Class Payment is based on the number Workweeks you worked, as represented in Defendant’s records, in comparison to the total number of Workweeks worked by all Class Members during the Class Period (June 4, 2019 to May 23, 2025). Eighty-five percent (85%) of each Class Member’s Individual Class Payment will be treated as a payment in settlement of the alleged claims for penalties and interest and will be reported on a Form 1099 by the Settlement Administrator, and fifteen percent (15%) of each Class Member’s Individual Class Payment will be treated as a payment in settlement of alleged claims for unpaid wages. The 10% allocated as unpaid wages will be reduced by applicable payroll tax withholdings and deductions and reported on a Form W-2.

Individual PAGA Payment: If you worked for Defendant from January 24, 2023 to May 23, 2025 (“PAGA Period”), you are also an “Aggrieved Employee” and will receive an Individual PAGA Payment in addition to your Individual Class Payment. The Individual PAGA Payments are based on the number of PAGA Pay Periods worked by each Aggrieved Employee in comparison to the total amount of PAGA Pay Periods worked by all Aggrieved Employees during the PAGA Period. One hundred percent (100%) of each Aggrieved Employees’ Individual PAGA Payment will be characterized as penalties and will not be reduced by payroll tax withholdings and deductions. The Individual PAGA Payment will be reported on a Form 1099 by the Settlement Administrator. An approximation of your anticipated Individual PAGA Payment appears on the first page of this Notice.

For the Class Members who are also Aggrieved Employees, their Individual Class Payment will be combined with their Individual PAGA Payment, and they will receive a single check for the combined payments. If a Class Member chooses to opt-out of the Settlement, they will still receive an Individual PAGA Payment, as Aggrieved Employees cannot opt-out of the PAGA portion of the Settlement. *See, e.g., Robinson v So. County Oil*, 53 Cal. App. 476 (2020).

HOW YOU GET A PAYMENT

9. HOW DO I RECEIVE A PAYMENT?

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

10. WHEN WOULD I GET MY PAYMENT?

The Court will hold a Final Fairness Hearing on December 22, 2025, to decide whether to approve the Settlement. If the Judge approves the Settlement, and anyone objects, there may be appeals. It is always uncertain when these objections and appeals can be resolved and resolving them can take time. If there is no objection, the Effective Date of the Settlement will be the date of entry of the Court’s Order granting final approval.

Following the Effective Date, Individual Class Payments and Individual PAGA Payments will be mailed to Participating Class Members and Aggrieved Employees approximately 45 days after the Court’s approval of the Settlement becomes final so long as there are no appeals.

Settlement checks should be cashed promptly upon receipt. Proceeds of checks which remain uncashed after 180 days from the date of issuance will be forwarded to the State of California Unclaimed Property Fund in the name of each Participating Class Member and/or Aggrieved Employee who did not cash his or her settlement check. If your settlement check is lost or misplaced, you should contact the Settlement Administrator immediately to request a replacement. You can search for unclaimed property on the State’s website at: https://www.sco.ca.gov/search_upd.html

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

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

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

Released Class Claims: The “Released Class Claims” shall include all claims asserted in the complaint filed in the Class Action or that could have been based on the factual allegations asserted in the complaint filed in the Class Action during the Class Period against Releasees (defined below), including but not limited to claims arising from alleged: (a) failure to pay all minimum wages owed; (b) failure to pay all overtime and/or double time wages owed; (c) failure to provide compliant meal periods, or premium pay for non-compliant meal periods; (d) failure to authorize and permit complaint rest periods, or premium pay for non-complaint rest periods; (e) failure to timely pay wages during employment and/or upon separation of employment; (f) failure to provide accurate, itemized wage statements; (g) failure to reimburse for all necessary business expenses; (h) failure to produce requested employment records, (i) unfair competition, (j) and all other claims that have been asserted or could have been premised on the facts, claims, causes of action or legal theories described above and in the Class Action complaint.

Released PAGA Claims: If you are an Aggrieved Employee (i.e. if you worked for Defendant during the PAGA Period), you will also release all claims for civil penalties under PAGA arising during the PAGA Period that were alleged in Plaintiff’s PAGA Notice to the LWDA and the

complaint filed in the PAGA Action, or that could have been based on the facts asserted in the PAGA Notice and the complaint filed in the PAGA Action against Released Parties, including but not limited to claims arising from alleged: (a) failure to pay all minimum wages owed; (b) failure to pay all overtime and/or double time wages owed; (c) failure to provide compliant meal periods, or premium pay for non-compliant meal periods; (d) failure to authorize and permit complaint rest periods, or premium pay for non-complaint rest periods; (e) failure to timely pay wages during employment and/or upon separation of employment; (f) failure to provide accurate, itemized wage statements; (g) failure to reimburse for all necessary business expenses; (h) failure to produce requested employment records, (i) all claims for PAGA penalties that could have been premised on the facts, claims, causes of action or legal theories described above; and (j) all other claims under PAGA that have been asserted or could have been premised on the facts, claims, causes of action or legal theories described above and in the PAGA Action complaint, or Plaintiff's PAGA Notice.

EXCLUDING YOURSELF FROM THE SETTLEMENT

12. HOW DO I EXCLUDE MYSELF FROM THE SETTLEMENT?

To exclude yourself from the Settlement, you must send the Settlement Administrator a written and signed request for exclusion which must be postmarked no later than August 14, 2025. Be sure to include your name, address, and telephone number, and any other information you think would be helpful to the settlement Administrator to identify you. You can send your request for exclusion to the settlement Administrator at:

Apex Class Action, LLC
Curtin Maritime Corp. Settlement
P.O. Box 54668
Irvine, CA, 92619
Email: claims@apexclassaction.com
Fax: (949) 989-4428

If you ask to be excluded from the Settlement, you will not be legally bound by anything that happens in the Action, except as it relates to settlement of the PAGA claim. If you ask to be excluded from the Settlement you will not be able to object to the Settlement and you will not receive an Individual Class Payment, but you will still receive an Individual PAGA Payment if you worked for Defendant during the PAGA Period (January 24, 2023 through May 23, 2025). If you ask to be excluded, you may be able to sue (or continue to sue) Defendant in the future.

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

No. Unless you exclude yourself, you give up any right to sue Defendant for the claims that this Settlement resolves. If you have a pending lawsuit, speak to your lawyer in that case immediately. You must exclude yourself from this Class to continue your own lawsuit. Remember, the exclusion deadline is August 14, 2025.

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

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

THE LAWYERS REPRESENTING YOU IN THIS LAWSUIT

15. DO I HAVE A LAWYER IN THIS CASE?

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

John G. Yslas
john.yslas@wilshirelawfirm.com
Jeffrey C. Bils
jbils@wilshirelawfirm.com
Aram Boyadjian
aboyadjian@wilshirelawfirm.com
Andrew Sandoval
andrew.sandoval@wilshirelawfirm.com

WILSHIRE LAW FIRM

3055 Wilshire Blvd., 12th Floor
Los Angeles, California 90010
Telephone: (213) 381-9988
Facsimile: (213) 381-9989

16. HOW WILL THE LAWYERS BE PAID?

Class Counsel will ask the Court to approve \$84,000.00 (or 1/3 of the GSA) for attorneys' fees incurred in investigating the facts, litigating the case, and negotiating the Settlement. Class Counsel will also seek Court-approval of up to \$20,000.00 in litigation expenses incurred in this matter. The Court may award Class Counsel less than what they request. Class Counsel will also ask the Court to approve a payment to Plaintiff John Margaritis, Jr. in the amount of \$7,500.00 in addition to Plaintiff's Individual Class Payment and Individual PAGA Payment for the initiative, risk, and time and energy Plaintiff has spent in service to the Class as the Class Representative. The Court may award a Class Representative less than what is requested.

OBJECTING TO THE SETTLEMENT

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

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

If you don't think the Settlement is fair, you can object to some or all of the Settlement. You can either object to the Settlement in person at the Final Approval Hearing or you can submit a written objection. Written objections and notices of intent to appear at the Final Approval Hearing must be mailed to the Settlement Administrator and postmarked on or before August 14, 2025, at the following address:

Apex Class Action, LLC
Curtin Maritime Corp. Settlement
P.O. Box 54668
Irvine, CA, 92619
Email: claims@apexclassaction.com
Fax: (949) 989-4428

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

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

Objecting is simply telling the Court that you do not agree with something about the Settlement. You can object only if you stay in the Class. Requesting exclusion is telling the Court that you do not want to be part of the Class. If you exclude yourself, you have no basis to object because the case no longer affects you, and you do not get any money from this Settlement. If you submit both an objection and a request to be excluded from the settlement, the request to be excluded will control and you will not get any money from this settlement.

THE COURT'S FAIRNESS HEARING

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

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

The Court will hold a **Final Approval Hearing at 10:30 a.m. on December 22, 2025 in Department 1** of the Los Angeles County Superior Court (Spring Street Courthouse) located at 312 North Spring Street, Los Angeles, California 90012, to determine whether the Settlement should be finally approved as fair, reasonable, and adequate. If there are objections, the Court will consider them at that time. The Court will also be asked to approve the requests for the Class Representative Service Payment and the Class Counsel Fees and Litigation Expenses Payments.

20. DO I HAVE TO COME TO THE HEARING?

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

IF YOU DO NOTHING

21. WHAT IF I DO NOTHING AT ALL?

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

GETTING MORE INFORMATION

22. HOW DO I GET MORE INFORMATION?

You may contact Class Counsel at the contact information listed above in Section 15 if you have any questions about the Settlement. You may also contact the Court-appointed Settlement Administrator, Apex Class Action, LLC by calling toll free 1-(800) 355-0700, or you can write to the Administrator at the following address:

Apex Class Action, LLC
Curtin Maritime Corp. Settlement
P.O. Box 54668
Irvine, CA, 92619
Email: claims@apexclassaction.com
Fax: (949) 989-4428

PLEASE DO NOT TELEPHONE THE COURT OR CURTIN MARITIME CORPORATION'S COUNSEL FOR INFORMATION REGARDING THIS SETTLEMENT OR THE CLAIM PROCESS. YOU MAY, HOWEVER, CALL CLASS COUNSEL OR THE SETTLEMENT ADMINISTRATOR, LISTED ABOVE.

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

John Margaritis, Jr. v. Curtin Maritime Corp.,
Tribunal Superior del Condado de Los Angeles, Caso No. 23STCV31826 (principal), 24LBCV00623
El Tribunal Superior del Condado de Los Angeles autorizó este aviso.
No es correo basura, spam, un anuncio o solicitud de un abogado.
¡Por favor, léalo detenidamente! Usted no está siendo demandado.

Usted puede ser elegible para recibir dinero de demandas colectivas y de acción representativa de empleados ("Acciones") contra Curtin Maritime Corporation ("Demandado") por presuntas violaciones de salarios y horas. Las Acciones fueron presentadas por el ex empleado, John Margaritis, Jr., y buscan (1) el pago de salarios no pagados y otras compensaciones para un grupo de empleados no exentos o pagados por hora ("Miembros del Grupo") que trabajaron para el Demandado durante el Período del Grupo (4 de junio de 2019 al 23 de mayo de 2025); y (2) sanciones en virtud de la Ley de Fiscales Generales Privados de California ("PAGA") para todos los Miembros del Grupo que trabajaron para el Demandado durante el Período de PAGA (24 de enero de 2023 al 23 de mayo de 2025) ("Empleados Agraviados").

El Acuerdo propuesto tiene dos partes principales: (1) un acuerdo colectivo que requiere que el Demandado financie los Pagos Colectivos Individuales, y (2) un acuerdo de PAGA que requiere que el Demandado financie los Pagos Individuales de PAGA y pague las Multas de PAGA a la Agencia del Desarrollo del Trabajo y de la Fuerza Laboral de California ("LWDA").

Con base en los registros del Demandado y las suposiciones actuales de las Partes, **se estima que su Pago Colectivo Individual será de \$«Est_Class_PMT» (menos la retención) y su Pago Individual de PAGA se estima en \$«Est_PAGA_PMT»**. Es probable que la cantidad real que usted reciba sea diferente y dependa de una serie de factores. (Si no se indica ningún monto para su Pago Individual de PAGA, entonces, de acuerdo con los registros del Demandado, usted no es elegible para un Pago Individual de PAGA bajo el Acuerdo porque no trabajó durante el Período de PAGA).

Las estimaciones anteriores se basan en los registros del Demandado que muestran que **usted trabajó «Class_Weeks» semanas laborales durante el Período del Grupo y trabajó «PAGA_Weeks» Períodos de Pago durante el Período de PAGA**. Si usted cree que trabajó más durante cualquiera de los períodos, puede presentar una disputa antes de la fecha límite.

El Tribunal ya ha aprobado preliminarmente el Acuerdo propuesto y ha aprobado este Aviso. El Tribunal aún no ha decidido si otorgará la aprobación final del Acuerdo. Sus derechos legales se ven afectados, ya sea que usted actúe o no. LEA ESTE AVISO DETENIDAMENTE. Se considerará que lo ha leído y comprendido. En la Audiencia de Aprobación Final, el Tribunal decidirá si finalmente aprueba el Acuerdo y cuánto del Acuerdo se pagará al Demandante y a los abogados del Demandante ("Abogados del Grupo"). El Tribunal también decidirá si dicta un fallo que requiera que el Demandado realice pagos en virtud del Acuerdo y requiera que los Miembros del Grupo y los Empleados Agraviados renuncien a sus derechos a hacer valer ciertas reclamaciones contra el Demandado.

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

INFORMACIÓN BÁSICA

1. ¿POR QUÉ RECIBO ESTE AVISO?

Los registros del Demandado indican que usted trabajó para el Demandado Curtin Maritime Corporation en algún momento entre el 4 de junio de 2019 y el 23 de mayo de 2025 y, por lo tanto, es miembro del Grupo a los efectos de este Acuerdo.

Usted recibió este Aviso porque tiene derecho a saber sobre un Acuerdo propuesto para la Acción, y sobre todas sus opciones, antes de que el Tribunal decida si finalmente aprueba el Acuerdo. El Acuerdo resolverá todas las reclamaciones de los Miembros del Grupo, que se describen a continuación, durante el Período del Grupo. El Acuerdo también resolverá las reclamaciones por sanciones civiles iniciadas en virtud de la Ley de Fiscales Generales Privados de California ("PAGA"). Si usted es un Miembro del Grupo, también es un "Empleado Agraviado" si trabajó para el Demandado durante el "Período PAGA", que es del 24 de enero de 2023 al 23 de mayo de 2025.

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

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

El Tribunal a cargo de la Acción es el Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles. El caso se titula *John Margaritis, Jr. v. Curtin Maritime Corp.*, Caso Nos. 23STCV31826 (principal), 24LBCV00623 presentado en el Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles. La persona que demandó, John Margaritis, Jr., es el Demandante, y la compañía demandada, Curtin Maritime Corporation, es el Demandado.

2. ¿DE QUÉ SE TRATA LA DEMANDA?

El Demandante en las demandas alega violaciones de salarios y horas contra el demandado por: (1) falta de pago de salarios mínimos y de tiempo corrido; (2) falta de pago de salarios por horas extras; (3) falta de proporcionar períodos de comida y pagar las primas del período de comida; (4) falta de proporcionar períodos de descanso y pagar las primas por períodos de descanso perdidos; (5) falta de pago de todos los salarios devengados y no pagados en el momento de la separación; (6) falta de proporcionar declaraciones de salarios detalladas y precisas; (7) falta de indemnización de todos los gastos comerciales necesarios; (8) falta de presentación de registros de empleo; (9) violación de la Ley de Competencia Desleal de California, Código de Negocios y Profesiones de California, sección 17200 y siguientes. Además, el Demandante busca recuperar sanciones civiles de conformidad con PAGA ("Sanciones de PAGA") basadas en las supuestas violaciones del Código Laboral de California enumeradas anteriormente. El demandado niega las reclamaciones del demandante y niega haber actuado mal.

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

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

4. ¿POR QUÉ HAY UN ACUERDO?

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

¿QUIÉNES ESTÁN INCLUIDOS EN EL ACUERDO?

5. ¿QUIÉNES ESTÁN INCLUIDOS EN EL ACUERDO?

Si usted recibió este Aviso, es un Miembro del Grupo a efectos del Acuerdo. El Grupo incluye: todos los empleados actuales y anteriores por hora, no exentos con título de trabajo "Laboral" ("*Labor*") que fueron empleados por el Demandado, ya sea directamente o a través de cualquier predecesor, sucesor, cesionario, subsidiaria, agencia de empleo u organización profesional de empleadores, en el estado de California en cualquier momento desde el 4 de junio de 2019 hasta el 23 de mayo de 2025.

6. ¿HAY EXCEPCIONES PARA SER INCLUIDO?

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

LOS BENEFICIOS DEL ACUERDO- LO QUE USTED OBTIENE

7. ¿QUÉ ESTABLECE EL ACUERDO?

El Demandado ha acordado pagar un Monto Bruto del Acuerdo ("GSA") de \$252,000.00 para resolver la demanda. Del GSA, los Abogados del Grupo solicitarán al Tribunal los honorarios de los abogados de un tercio del GSA o \$84,000.00 y el reembolso de costos razonables que no excedan los \$20,000.00; un Pago por \$7,500.00 al Demandante (por el trabajo y los esfuerzos del Demandante en el enjuiciamiento de este caso); un Pago de Multas de PAGA de \$15,000.00 para resolver las reclamaciones de PAGA; y los costos de administración del acuerdo para Apex Class Action Administration ("Apex"), que no excedan los \$8,490.00. El monto exacto de los Honorarios y Gastos de Litigio de los Abogados del Grupo, el Pago por Servicios del Representante del Grupo y los Costos de Administración serán determinados por el Tribunal en la audiencia de Aprobación Final. La parte restante del Monto del Acuerdo, el "Monto Neto del Acuerdo" o el "MNA", se estima actualmente en aproximadamente \$117,010.00. El MNA se prorrateará y se pagará como Pagos Colectivos Individuales a los Miembros del Grupo del Acuerdo, que son los Miembros del Grupo que no solicitan ser excluidos ("optar por no participar") del Acuerdo.

Pago de multas de PAGA: Como parte de la porción PAGA del Acuerdo, las Partes solicitarán al Tribunal que apruebe un pago de multas de PAGA de \$15,000.00 en la liquidación de reclamos por multas civiles bajo PAGA. Según lo requerido por PAGA, el 75% del pago de las multas de PAGA, o \$11,250.00, se pagará a la Agencia del Desarrollo del Trabajo y de la Fuerza Laboral de California. El 25% restante del pago de las multas de PAGA, o \$3,750.00, se distribuirá a los empleados agraviados como Pagos Individuales de PAGA.

8. ¿DE CUÁNTO SERÁ MI PAGO?

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

Pago Colectivo Individual: Su Pago Colectivo Individual se basa en la cantidad de Semanas Laborales que usted trabajó, según se representa en los registros del Demandado, en comparación con la cantidad total de Semanas Laborales trabajadas por todos los Miembros del Grupo durante el Período de Grupo (4 de junio de 2019 al 23 de mayo de 2025). El ochenta y cinco por ciento (85%) del Pago Colectivo Individual de cada Miembro del Grupo se tratará como un pago en liquidación de las supuestas reclamaciones por multas e intereses y será informado en un Formulario 1099 por el Administrador del Acuerdo, y el quince por ciento (15%) del Pago Colectivo Individual de cada Miembro del Grupo

se tratará como un pago en liquidación de supuestas reclamaciones por salarios no pagados. El 10% asignado como salarios no pagados se reducirá por las retenciones y deducciones del impuesto sobre la nómina aplicable y se informará en un Formulario W-2.

Pago Individual de PAGA: Si usted trabajó para el Demandado desde el 24 de enero de 2023 hasta el 23 de mayo de 2025 ("Período de PAGA"), también es un "Empleado Agraviado" y recibirá un Pago Individual de PAGA además de su Pago Colectivo Individual. Los Pagos Individuales de PAGA se basan en el número de Períodos de Pago de PAGA trabajados por cada Empleado Agraviado en comparación con la cantidad total de Períodos de Pago de PAGA trabajados por todos los Empleados Agraviados durante el Período de PAGA. El cien por ciento (100%) de cada Pago PAGA Individual de cada Empleado Agraviado se caracterizará como multas y no se reducirá por las retenciones y deducciones del impuesto sobre la nómina. El Pago Individual de PAGA será reportado en un Formulario 1099 por el Administrador del Acuerdo. En la primera página de este Aviso aparece una aproximación de su Pago Individual PAGA estimado.

Para los Miembros del Grupo que también son Empleados Agraviados, su Pago Colectivo Individual se combinará con su Pago Individual de PAGA, y recibirán un solo cheque por los pagos combinados. Si un Miembro del Grupo opta por no participar en el Acuerdo, seguirá recibiendo un Pago Individual de PAGA, ya que los Empleados Agraviados no pueden optar por no participar en la parte de PAGA del Acuerdo. Véase, por ejemplo, *Robinson v So. County Oil*, 53 Cal. App. 476 (2020).

CÓMO OBTIENE USTED UN PAGO

9. ¿CÓMO RECIBO UN PAGO?

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

10. ¿CUÁNDO RECIBIRÍA MI PAGO?

El Tribunal llevará a cabo una Audiencia Final de Equidad el 22 de diciembre de 2025 para decidir si aprueba el Acuerdo. Si el Juez aprueba el Acuerdo y alguien se opone, puede haber apelaciones. Siempre es incierto cuándo se pueden resolver estas objeciones y apelaciones, y resolverlas puede llevar tiempo. Si no hay objeción, la Fecha de Entrada en Vigor del Acuerdo será la fecha de entrada de la Orden del Tribunal que otorga la aprobación final.

Después de la Fecha de Entrada en Vigor, los Pagos Colectivos Individuales y los Pagos Individuales de PAGA se enviarán por correo a los Miembros Participantes del Grupo y a los Empleados Agraviados aproximadamente 45 días después de que la aprobación del Acuerdo por parte del Tribunal sea definitiva, siempre y cuando no haya apelaciones.

Los cheques del Acuerdo deben cobrarse inmediatamente después de recibirlos. Las ganancias de los cheques que permanezcan sin cobrar después de 180 días a partir de la fecha de emisión se enviarán al Fondo de Propiedad No Reclamada del Estado de California a nombre de cada Miembro del Grupo Participante y/o Empleado Agraviado que no cobró su cheque del acuerdo. Si su cheque del acuerdo se pierde o se extravía, debe comunicarse con el Administrador del Acuerdo de inmediato para solicitar un reemplazo. Puede buscar propiedad no reclamada en el sitio web del Estado en: https://www.sco.ca.gov/search_upd.html

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

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

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

Reclamaciones Colectivas Liberadas: Las "Reclamaciones Colectivas Liberadas" incluirán todas las reclamaciones presentadas en la demanda colectiva presentadas en la demanda colectiva o que podrían haberse basado en las alegaciones fácticas afirmadas en la demanda colectiva presentada en la demanda colectiva durante el Período del Grupo contra los exonerados (definido a continuación), incluidas, entre otras, las reclamaciones que surjan de supuestas: (a) la falta de pago de todos los salarios mínimos adeudados; (b) falta de pago de todas las horas extras y/o salarios de doble tiempo adeudados; (c) el incumplimiento de los períodos de comida que cumplen con los requisitos, o el pago de la prima por los períodos de comida que no cumplen con los requisitos; (d) la falta de autorización y permiso de períodos de descanso para quejas, o el pago de primas por períodos de descanso sin quejas; (e) falta de pago puntual de salarios durante el empleo y/o por separación del empleo; (f) falta de proporcionar recibos de salarios precisos y detallados; (g) falta de reembolso de todos los gastos comerciales necesarios; (h) la falta de presentación de los registros de empleo solicitados, (i) la competencia desleal, (j) y todas las demás reclamaciones que se hayan hecho valer o que podrían haberse basado en los hechos, reclamaciones, causas de acción o teorías legales descritas anteriormente y en la demanda colectiva.

Reclamaciones de PAGA Liberadas: Si usted es un Empleado Agraviado (es decir, si trabajó para el Demandado durante el Período de PAGA), también renunciará a todas las reclamaciones por sanciones civiles bajo PAGA que surjan durante el Período de PAGA que se alegaron en la Notificación de PAGA del Demandante a la LWDA y la queja presentada en la Acción de PAGA, o que podrían haberse basado en los hechos afirmados en la Notificación de PAGA y la queja presentada en la Acción de PAGA contra las Partes Exoneradas, incluidas, entre otras, las reclamaciones que surjan de supuestas: (a) falta de pago de todos los salarios mínimos adeudados; (b) falta de pago de todas las horas extras y/o salarios de doble tiempo adeudados; (c) el incumplimiento de los períodos de comida que cumplen con los requisitos, o el pago de la prima por los períodos de comida que no cumplen con los requisitos; (d) la falta de autorización y permiso de períodos de descanso para quejas, o el pago de primas por períodos de descanso sin quejas; (e) falta de pago puntual de salarios durante el empleo y/o por separación del empleo; (f) falta de proporcionar recibos de salarios precisos y detallados; (g) falta de reembolso de todos los gastos comerciales necesarios; (h) la falta de presentación de los registros de empleo solicitados, (i) todas las reclamaciones por multas de PAGA que podrían haberse basado en los hechos, reclamos, causas de acción o teorías legales descritas anteriormente; y (j) todas las demás reclamaciones en virtud de PAGA

que se hayan hecho valer o que podrían haberse basado en los hechos, reclamaciones, causas de acción o teorías legales descritas anteriormente y en la demanda de PAGA Action, o en la Notificación de PAGA del Demandante.

EXCLUIRSE VOLUNTARIAMENTE DEL ACUERDO

12. ¿CÓMO ME EXCLUYO DEL ACUERDO?

Para excluirse del Acuerdo, usted debe enviar una solicitud de exclusión escrita y firmada al Administrador del Acuerdo, con matasellos a más tardar del 14 de agosto de 2025. Asegúrese de incluir su nombre, dirección y número de teléfono, y cualquier otra información que crea que sería útil para que el Administrador del acuerdo lo identifique. Puede enviar su solicitud de exclusión al Administrador del acuerdo en:

Apex Class Action, LLC
Curtin Maritime Corp. Settlement
P.O. Box 54668
Irvine, CA, 92619
Correo electrónico: claims@apexclassaction.com
Fax: (949) 989-4428

Si usted solicita ser excluido del Acuerdo, no estará legalmente obligado por nada de lo que suceda en la Acción, excepto en lo que se relacione con el Acuerdo de la reclamación de PAGA. Si solicita ser excluido del Acuerdo, no podrá objetar el Acuerdo y no recibirá un Pago Colectivo Individual, pero seguirá recibiendo un Pago Individual de PAGA si trabajó para el Demandado durante el Período de PAGA (del 24 de enero de 2023 al 23 de mayo de 2025). Si usted pide ser excluido, es posible que pueda demandar (o continuar demandando) al Demandado en el futuro.

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

No. A menos de que usted se excluya, renuncia a cualquier derecho a demandar al Demandado por las reclamaciones que resuelva este Acuerdo. Si tiene una demanda pendiente, hable con su abogado en ese caso de inmediato. Debe excluirse de esta Acción para continuar con su propia demanda. Recuerde, la fecha límite de exclusión es el 14 de Agosto de 2025.

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

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

LOS ABOGADOS QUE LO REPRESENTAN EN ESTA DEMANDA

15. ¿TENGO UN ABOGADO EN ESTE CASO?

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

John G. Yslas
john.yslas@wilshirelawfirm.com
Jeffrey C. Bills
jbills@wilshirelawfirm.com
Aram Boyadjian
aboyadjian@wilshirelawfirm.com
Andrew Sandoval
andrew.sandoval@wilshirelawfirm.com
WILSHIRE LAW FIRM
3055 Wilshire Blvd., 12th Floor
Los Ángeles, California 90010
Teléfono: (213) 381-9988
Facsimil: (213) 381-9989

16. ¿CÓMO SE LES PAGARÁ A LOS ABOGADOS?

Los Abogados del Grupo solicitarán al Tribunal que apruebe \$84,000.00 (o 1/3 del GSA) para los honorarios de los abogados incurridos en la investigación de los hechos, el litigio del caso y la negociación del Acuerdo. Los Abogados del Grupo también buscarán la aprobación del Tribunal de hasta \$20,000.00 en gastos de litigio incurridos en este asunto. El Tribunal puede otorgar a los Abogados del Grupo menos de lo que solicitan. Los Abogados del Grupo también solicitarán al Tribunal que apruebe un pago al Demandante John Margaritis, Jr. por un monto de \$7,500.00 además del Pago Colectivo Individual del Demandante y el Pago Individual de PAGA por la iniciativa, el riesgo, el tiempo y la energía que el Demandante ha invertido al servicio del Grupo como Representante del Grupo. El Tribunal puede otorgar a un Representante del Grupo menos de lo solicitado.

OBJETAR EL ACUERDO

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

17. ¿CÓMO LE DIGO AL TRIBUNAL QUE QUIERO OBJETAR EL ACUERDO?

Si usted cree que el Acuerdo no es justo, puede objetar parte o la totalidad del Acuerdo. Puede objetar el Acuerdo en persona en la Audiencia de Aprobación Final o puede presentar una objeción por escrito. Las objeciones por escrito y los avisos de intención de comparecer en la Audiencia de Aprobación Final deben enviarse por correo al Administrador del Acuerdo y tener matasellos del 14 de agosto de 2025 o antes, a la siguiente dirección:

Apex Class Action, LLC
Curtin Maritime Corp. Settlement
P.O. Box 54668
Irvine, CA, 92619
Correo electrónico: claims@apexclassaction.com
Fax: (949) 989-4428

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

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

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

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

LA AUDIENCIA DE EQUIDAD DEL TRIBUNAL

El Tribunal llevará a cabo una Audiencia de Aprobación Final para decidir si aprueba el Acuerdo. Usted puede asistir y pedir la palabra, pero no está obligado a hacerlo.

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

El Tribunal llevará a cabo una **Audiencia de Aprobación Final a las 10:30 a.m. el 22 de diciembre de 2025 en el Departamento 1** del Tribunal Superior del Condado de Los Ángeles (Palacio de Justicia de Spring Street) ubicado en 312 North Spring Street, Los Ángeles, California 90012, para determinar si el Acuerdo debe aprobarse finalmente como justo, razonable y adecuado. Si hay objeciones, el Tribunal las examinará en ese momento. También se le pedirá al Tribunal que apruebe las solicitudes de Pago por Servicios del Representante de la Demanda Colectiva y los Pagos de Honorarios de Abogados de la Demanda Colectiva y Gastos de Litigio.

20. ¿TENGO QUE ASISTIR A LA AUDIENCIA?

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

SI USTED NO HACE NADA

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

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

MÁS INFORMACIÓN

22. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

Puede ponerse en contacto con los Abogados del Grupo a través de la información de contacto indicada anteriormente en la Sección 15 si tiene alguna pregunta sobre el Acuerdo. También puede comunicarse con el Administrador del Acuerdo designado por el Tribunal, Apex Class Action, LLC llamando al número gratuito 1-(800) 355-0700, o puede escribir al Administrador a la siguiente dirección:

Apex Class Action, LLC
Curtin Maritime Corp. Settlement
P.O. Box 54668
Irvine, CA, 92619
Correo electrónico: claims@apexclassaction.com
Fax: (949) 989-4428

POR FAVOR, NO LLAME POR TELÉFONO AL TRIBUNAL O AL ABOGADO DE CURTIN MARITIME CORPORATION PARA OBTENER INFORMACIÓN SOBRE ESTE ACUERDO O EL PROCESO DE RECLAMACIÓN. SIN EMBARGO, PUEDE LLAMAR A LOS ABOGADOS DEL GRUPO O AL ADMINISTRADOR DEL ACUERDO, MENCIONADOS ANTERIORMENTE.