

JCL LAW FIRM, APC

Jean-Claude Lapuyade (State Bar #248676)
Sydney Castillo-Johnson (State Bar #343881)
Perssia Razma (State Bar #351398)
5440 Morehouse Drive, Suite 3600
San Diego, CA 92121
Telephone: (619) 599-8292
Facsimile: (619) 599-8291
jlapuyade@jcl-lawfirm.com
scastillo@jcl-lawfirm.com
prazma@jcl-lawfirm.com

ZAKAY LAW GROUP, APLC

Shani O. Zakay (State Bar #277924)
5440 Morehouse Drive, Suite 3600
San Diego, CA 92121
Telephone: (619)255-9047
Facsimile: (858) 404-9203
shani@zakaylaw.com

Attorneys for Plaintiff CESAR CANDO

SUPERIOR COURT OF THE STATE OF CALIFORNIA

IN AND FOR THE COUNTY OF LOS ANGELES

CESAR CANDO, an individual, on behalf of
himself and on behalf of all persons similarly
situated,

Plaintiff,

v.

ACADEMY VALET PARKING SERVICE,
INC., a California Corporation; and DOES 1
through 100, Inclusive,

Defendant.

Case No.: 22STCV21833

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

Date: June 13, 2024

Time: 9:00 a.m.

Judge: Hon. Maren Nelson

Dept.: 17

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 *Cando v. Academy Valet Parking Service,*
6 *Inc.*, 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 Hearing Date for Final Court Approval*, in English and
20 Spanish (referred to as “Notice Packet”); (b) receiving and processing requests for exclusion; (c)
21 resolving disputes among Settlement Class Members regarding the number of workweeks recorded by
22 Defendants during the Class Period, as stated on their individualized Class Notice.; (d) calculating
23 individual settlement award amounts; (e) processing and mailing settlement award checks; (f) handling
24 tax withholdings as required by the Settlement and the law; (g) preparing, issuing and filing tax returns
25 and other applicable tax forms; (h) managing the distribution of any unclaimed funds pursuant to the
26 terms of the Settlement; and (i) undertaking additional tasks as mutually agreed upon by the Parties or
27 as ordered by the Court for Apex to perform.

1 4. On February 9, 2024, Counsel for the Plaintiff provided Apex with the Court-approved content
2 for the Notice Packet. Apex then generated a draft of the formatted Notice Packet, which received
3 approval from the Parties' Counsel before being mailed.

4 5. On February 23, 2024, Counsel for the Defendants provided Apex with the class data file,
5 comprising the names, social security numbers, last known mailing addresses, and the total number of
6 relevant workweeks worked by each Settlement Class Member. The data file was successfully uploaded
7 to our database, where it underwent a thorough review to identify any duplicates or potential
8 inconsistencies. The Class List consisted of a total of 168 individuals.

9 6. In preparation for the mailing process, all 168 names and addresses listed in the Class List
10 underwent verification and updating against the National Change of Address (NCOA) database
11 maintained by the United States Postal Service (USPS). The purpose of this step was to ensure the
12 accuracy and validity of the Settlement Class Members' mailing addresses before sending out the Notice
13 Packet. The NCOA database contains records of requested address changes submitted to the USPS. If
14 an updated address was found in the NCOA database, it was utilized for the mailing of the Notice Packet.
15 However, in cases where no updated address was found in the NCOA database, the original address
16 provided by Counsel for Defendants was used for the mailing of the Notice Packet.

17 7. On March 8, 2024, The Notice Packet was sent to all 168 individuals listed in the Class List using
18 U.S First Class Mail. A copy of the mailed Notice Packet is attached hereto as **Exhibit A**.

19 8. As of the date of this declaration, our office has received 20 returned Notice Packets as
20 undeliverable. Of the 20 returned Notice Packets, none were returned with a forwarding address.
21 Therefore, Apex conducted a computerized skip trace on the 20 returned Notice Packets in order to
22 acquire updated addresses for the purpose of re-mailing the Notice Packet. This skip trace effort resulted
23 in obtaining 3 updated addresses, to which we promptly re-mailed the Notice Packets via U.S First Class
24 Mail.

25 9. As of the date of this declaration, there have been 3 Notice Packets re-mailed as a result of Apex's
26 skip-tracing efforts.

27 10. As of the date of this declaration, 17 Notice Packets 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 not received any requests for exclusion. The deadline
2 for submitting a request for exclusion from the Settlement was April 22, 2024.

3 12. As of the date of this declaration, Apex has not received any objections to the Settlement. The
4 deadline for submitting a written objection to the Settlement was April 22, 2024.

5 13. As of the date of this declaration, Apex will report 168 Participating Class Members, constituting
6 100% of the total 168 Settlement Class Members.

7 14. The total number of workweeks worked by Participating Class Members during the Class Period
8 is 8,081. The Net Settlement Amount available to Participating Class Members is estimated to be
9 \$58,000 and was calculated by subtracting the requested attorneys' fees (\$50,000.00), the amount
10 requested for litigation costs and expenses (\$20,000.00), the requested Class Representative Payment
11 (\$10,000.00), the requested Settlement Administration Costs (\$7,000.00), and the PAGA Payment
12 (\$5,000.00) from the Gross Settlement Amount (\$150,000.00).

13 15. The *highest* Individual Settlement Amount to a Participating Class Member is currently estimated
14 to be approximately \$1,858.93, the *average* Individual Settlement Amount is currently estimated to be
15 approximately \$345.24, and the *lowest* Individual Settlement Amount is currently estimated to be
16 approximately \$14.35. These amounts are subject to employee-side tax and withholdings.

17 16. Pursuant to the Agreement, 25% of the PAGA Payment (\$1,250.00) will be allocated to
18 Aggrieved Employees regardless of whether they opt out of the class settlement. Aggrieved Employees
19 cannot opt out of the PAGA settlement. There are 66 Aggrieved Employees who worked a total of 1,373
20 pay periods during the PAGA Period.

21 17. The *highest* individual PAGA share to an Aggrieved Employee is approximately \$51.89, the
22 *average* individual PAGA share is approximately \$18.94, and the *lowest* individual PAGA share is
23 approximately \$0.91.

24 18. Apex's comprehensive fees and costs for administering this Settlement, covering both incurred
25 and anticipated expenses, amount to \$7,000.00. Apex will proceed with additional tasks related to this
26 matter, such as calculating settlement award payments, issuing and mailing settlement award checks,
27 handling necessary tax filings and reporting on these payments, and any other tasks mutually agreed
28 upon by the Parties or ordered by the Court for Apex to undertake.

1 I declare under penalty of perjury under the laws of the State of California and the United States
2 that the foregoing is true and correct, and that this Declaration was executed this 30th day of April 2024,
3 in Irvine, California.

4
5
6 
7 MADELY NAVA

Exhibit A

COURT APPROVED NOTICE OF CLASS ACTION SETTLEMENT AND HEARING DATE FOR FINAL COURT APPROVAL
Cesar Cando v. Academy Valet Parking Service, Inc. Case No. 22STCV21833

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

You may be eligible to receive money from an employee class action lawsuit (“Action”) against Academy Valet Parking Service, Inc., and Academy Valet Parking LLC (“Defendants”) for alleged wage and hour violations. The Action was filed by former employee, Cesar Cando (“Plaintiff”) and seeks payment of (1) back wages and other relief for a class of individuals who are or previously were employed by Defendants in California (“Class Members”) who worked for Defendants during the Class Period (July 6, 2018, through June 23, 2023); and (2) penalties under the California Private Attorney General Act (“PAGA”) for persons employed by Defendants during the PAGA Period (April 28, 2021 through June 23, 2023) (“Aggrieved Employees”).

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

Based on Defendants’ records, and the Parties’ current assumptions, **your Individual Class Payment is estimated to be \$«Est_Class_PMT» (less withholding) and your Individual PAGA Payment is estimated to be \$«Est_PAGA_PMT»**. The actual amount you may receive may be different and will depend on a number of factors and may be subject to change if the escalator clause is triggered. Based on its records, Defendants estimates that, as of the date of the Agreement, there are 8,076 Total Workweeks during the Class Period. If the actual number of Workweeks in the Class Period exceeds by more than 10% (i.e., by more than 807 Workweeks), Defendants shall increase the Gross Settlement Amount on a pro-rata basis equal to the percentage increase in the number of Workweeks worked by Class Members above 10%. In other words, if the excess is 12%, the increase will be 2%, and if the excess is 10% or lower, the increase will be zero (0%). (If no amount is stated for your Individual PAGA Payment, then according to Defendants’ records you are not eligible for an Individual PAGA Payment under the Settlement because you did not work during the PAGA Period.)

The above estimates are based on Defendants’ records showing that **you worked «Workweeks» workweeks** during the Class Period, and **you worked «Pay_Periods» PAGA Pay Periods** during the PAGA Period. If you believe that you worked more workweeks during either period, you can submit a challenge by the deadline date. See Section 4 of this Notice.

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

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

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

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

SUMMARY OF YOUR LEGAL RIGHTS AND OPTIONS IN THIS SETTLEMENT

You Don’t Have to Do Anything to Participate in the Settlement	If you do nothing, you will be a Participating Class Member, eligible for an Individual Class Payment and an Individual PAGA Payment (if any). In exchange, you will give up your right to assert the wage claims against Defendants that are covered by this Settlement (Released Claims).
---	---

You Can Opt-out of the Class Settlement but not the PAGA Settlement The Opt-out Deadline is April 22, 2024	If you don't want to fully participate in the proposed Settlement, you can opt-out of the Class Settlement by sending the Administrator a written Request for Exclusion. Once excluded, you will be a Non-Participating Class Member and no longer eligible for an Individual Class Payment. Non-Participating Class Members cannot object to any portion of the proposed Settlement. See Section 6 of this Notice. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement. Defendants must pay Individual PAGA Payments to all Aggrieved Employees and the Aggrieved Employees must give up their rights to pursue Released Claims (defined below).
Participating Class Members Can Object to the Class Settlement but not the PAGA Settlement Written Objections Must be Submitted by April 22, 2024	All Class Members who do not opt-out ("Participating Class Members") can object to any aspect of the proposed Settlement. The Court's decision whether to finally approve the Settlement will include a determination of how much will be paid to Class Counsel and Plaintiff who pursued the Action on behalf of the Class. You are not personally responsible for any payments to Class Counsel.
You Can Participate in the June 13, 2024, Final Approval Hearing	The Court's Final Approval Hearing is scheduled to take place on June 13, 2024. You do not have to attend but you do have the right to appear (or hire an attorney to appear on your behalf at your own cost), in person, by telephone or by using the Court's virtual appearance platform. Participating Class Members can verbally object to the Settlement at the Final Approval Hearing. See Section 8 of this Notice.
You Can Challenge the Calculation of Your Workweeks/Pay Periods Written Challenges Must be Submitted by April 22, 2024	The amount of your Individual Class Payment and PAGA Payment (if any) depend on how many workweeks you worked at least one day during the Class Period and how many PAGA Pay Periods you worked at least one day during the PAGA Period, respectively. The number Class Period Workweeks and number of PAGA Pay Periods you worked according to Defendants' records is stated on the first page of this Notice. If you disagree with either of these numbers, you must challenge it by April 22, 2024. See Section 4 of this Notice.

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiff is a former employee of Defendants. The Action accuses Defendants of violating California labor laws by failing to pay minimum wages, including overtime wages; failing to provide legally compliant meal and rest periods; failing to pay wages due upon termination; failure to reimburse for mandatory business expenses; failing to provide accurate itemized wage statements. Based on the same claims, Plaintiff have also asserted a claim for civil penalties under the California Private Attorneys General Act (Labor Code §§ 2698, et seq.) ("PAGA"). Plaintiff are represented by attorneys in the Action:

The JCL Law Firm, APC, and the Zakay Law Group, APLC ("Class Counsel.")

Defendants strongly deny violating any laws or failing to pay any wages and contend it complied with all applicable laws.

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

So far, the Court has made no determination whether Defendants or Plaintiff are correct on the merits. In the meantime, Plaintiff and Defendants hired a mediator in an effort to resolve the Action by negotiating to end the case by agreement (settle the case) rather than continuing the expensive and time-consuming process of litigation. The negotiations were successful. By signing a lengthy written settlement agreement ("Agreement") and agreeing to jointly ask the Court to enter a judgment ending the Action and enforcing the Agreement, Plaintiff and Defendants have negotiated a proposed Settlement that is subject to the Court's Final Approval. Both sides agree the proposed Settlement is a compromise of disputed claims. By agreeing to settle, Defendants do not admit any violations or concede the merit of any claims.

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

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

1. Gross Settlement Amount. Defendants Will Pay \$150,000.00 as the Gross Settlement Amount (“Gross Settlement Amount”). Defendants have agreed to deposit the Gross Settlement Amount into an account controlled by the Administrator of the Settlement. The Administrator will use the Gross Settlement Amount to pay the Individual Class Payments, Individual PAGA Payments, Class Representative Payment, Class Counsel’s attorney’s fees and expenses, the Administrator’s expenses, and penalties to be paid to the California Labor and Workforce Development Agency (“LWDA”). Assuming the Court grants Final Approval, Defendants will fund the Gross Settlement Amount in two (2) installments as follows:
 - A. Defendants shall pay the first installment of \$75,000.00 by June 23, 2024, or 30 days after the Court’s Final Approval of the Settlement, whichever date comes later.
 - B. Defendant shall pay the second installment of \$75,000.00 by September 23, 2024, or within 120 days after the Court’s Final Approval of the Settlement, whichever date comes later.

The Judgment will be final on the date the Court enters Judgment, or a later date if Participating Class Members object to the proposed Settlement or the Judgment is appealed.

2. Court Approved Deductions from Gross Settlement Amount. At the Final Approval Hearing, Plaintiff and/or Class Counsel will ask the Court to approve the following deductions from the Gross Settlement Amount, the amounts of which will be decided by the Court at the Final Approval Hearing:
 - A. Up to \$50,000 (One-third of the Gross Settlement Amount) to Class Counsel for attorneys’ fees and up to \$20,000 for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.
 - B. Up to \$10,000.00 to the Class Representative as a Class Representative Payment for filing the Action, working with Class Counsel and representing the Class. A Class Representative Award will be the only monies Plaintiff will receive other than each Plaintiff’s respective Individual Class Payment and any Individual PAGA Payment.
 - C. Up to \$7,000.00 to the Administrator for services administering the Settlement.
 - D. Up to \$5,000.00 for PAGA Payment, allocated 75% to the LWDA Payment and 25% in Individual PAGA Payments to the Aggrieved Employees based on their PAGA Pay Periods.

Participating Class Members have the right to object to any of these deductions. The Court will consider all objections.

3. Net Settlement Distributed to Class Members. After making the above deductions in amounts approved by the Court, the Administrator will distribute the rest of the Gross Settlement Amount (the “Net Settlement”) by making Individual Class Payments to Participating Class Members based on their Class Period Workweeks.
4. Taxes Owed on Payments to Class Members. Plaintiff and Defendants are asking the Court to approve an allocation of 20% of each Individual Class Payment to taxable wages (“Wage Portion”) and 80% to interests and penalties (“Non-Wage Portion.”). The Wage Portion is subject to withholdings and will be reported on IRS W-2 Forms. Defendants will separately pay employer payroll taxes it owes on the Wage Portion. The Individual PAGA Payments are counted as penalties rather than wages for tax purposes. The Administrator will report the Individual PAGA Payments and the Non-Wage Portions of the Individual Class Payments on IRS 1099 Forms.

Although Plaintiff and Defendants have agreed to these allocations, neither side is giving you any advice on whether your Payments are taxable or how much you might owe in taxes. You are responsible for paying all taxes (including penalties and interest on back taxes) on any Payments received from the proposed Settlement. You should consult a tax advisor if you have any questions about the tax consequences of the proposed Settlement.

5. Need to Promptly Cash Payment Checks. The front of every check issued for Individual Class Payments and Individual PAGA Payments will show the date when the check expires (the void date). If you do not cash it by the void date, your check will be automatically cancelled, and the monies will be deposited with the California Controller’s Unclaimed Property Fund in your name.

If the monies represented by your check are sent to the Controller’s Unclaimed Property, you should consult the rules of the Fund for instructions on how to retrieve your money.

6. Requests for Exclusion from the Class Settlement (Opt-Outs). You will be treated as a Participating Class Member, participating fully in the Class Settlement, unless you notify the Administrator in writing, not later than **April 22, 2024**, that you wish to opt-out. The easiest way to notify the Administrator is to send a written and signed Request for

Exclusion by **April 22, 2024**, Response Deadline. The Request for Exclusion should be a letter from a Class Member or his/her representative setting forth a Class Member's name, present address, telephone number, and a simple statement electing to be excluded from the Settlement. Excluded Class Members (i.e., Non-Participating Class Members) will not receive Individual Class Payments but will preserve their rights to personally pursue wage and hour claims against Defendants.

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

7. The Proposed Settlement Will be Void if the Court Denies Final Approval. It is possible the Court will decline to grant Final Approval of the Settlement or decline enter a Judgment. It is also possible the Court will enter a Judgment that is reversed on appeal. Plaintiff and Defendants have agreed that, in either case, the Settlement will be void: Defendants will not pay any money and Class Members will not release any claims against Defendants.
8. Administrator. The Court has appointed a company, Apex Class Action LLC (the Administrator") to send this Notice, calculate and make payments, and process Class Members' Requests for Exclusion. The Administrator will also decide Class Member Challenges over Workweeks, mail and re-mail settlement checks and tax forms, and perform other tasks necessary to administer the Settlement. The Administrator's contact information is contained in Section 9 of this Notice.
9. Participating Class Members' Release. After the Judgment is final and Defendants have fully funded the Gross Settlement Amount, and separately paid all employer payroll taxes, Participating Class Members will be legally barred from asserting any of the claims released under the Settlement. This means that unless you opted out by validly excluding yourself from the Class Settlement, you cannot sue, continue to sue, or be part of any other lawsuit against Defendants or related entities for wages based on the Class Period facts and PAGA Payment based on PAGA Period facts, as alleged in the Action and resolved by this Settlement.

The Participating Class Members will be bound by the following release: all Participating Class Members, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, release Released Parties from any and all claims that were or reasonably could have been alleged in the Operative Complaint that arose during the Class Period including the following claims: (a) failure to pay minimum wages owed; (b) failure to pay all overtime wages owed; (c) failure to provide compliant meal periods, or premium pay for non-compliant meal periods; (d) failure to authorize and permit rest periods, or provide premium pay for non-compliant rest periods; (e) failure to issue accurate, itemized wage statements and maintain required records; (f) failure to timely pay all wages due during employment; (g) failure to timely pay all wages due upon separation of employment; (h) failure to pay all sick wages owed; (i) failure to pay all vacation wages owed; (j) failure to reimburse for necessary business expenses; (k) all claims under California Business & Professions Code § 17200 for unfair business practices that could have been premised on the facts, claims, causes of action or legal theories described above; (l) violation of or claims under the following sections of the California Labor Code, sections 201, 201.3, 202, 203, 204, 210, 218.5, 218.6, 221, 226, 226.2, 226.3, 226.7, 227.3, 246, 510, 512, 558, 1174(d), 1174.5, 1194, 1197, 1197.1, 1197.14, 1198, 1199, 2802, and 2804; and (m) violation of the California Industrial Wage Orders that could have been premised on the facts, claims, causes of action or legal theories described above, as well as any potential penalties, interest or attorneys' fees associated with all of such causes of action under California law ("Released Class Claims"), but expressly excluding PAGA penalties separately released herein.

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

All Participating and Non-Participating Class Members who are Aggrieved Employees are deemed to release, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, the Released Parties, from all claims, demands, rights, liabilities and causes of action under the California Labor Code Private Attorneys General Act that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the claims asserted in the Operative Complaint, the PAGA Notice (and any amendments thereto) and ascertained in the course of the Action, arising during or with respect to the PAGA Period. ("Released PAGA Claims"). The foregoing release shall be binding on Plaintiff, the Aggrieved Employees, and the State of California, and shall bar by res judicata any claim under the PAGA brought by any

person, including the Aggrieved Employees, on behalf of the State of California, as to any claims predicated on the Released PAGA Claims

4. HOW WILL THE ADMINISTRATOR CALCULATE MY PAYMENT?

1. Individual Class Payments. The Administrator will calculate Individual Class Payments by (a) dividing the Net Settlement Amount by the total number of Workweeks worked by all Participating Class Members, and (b) multiplying the result by the number of Workweeks worked by each individual Participating Class Member.
2. Individual PAGA Payments. The Administrator will calculate Individual PAGA Payments by (a) dividing \$1,250.00 by the total number of PAGA Pay Periods worked by all Aggrieved Employees and (b) multiplying the result by the number of PAGA Pay Periods worked by each individual Aggrieved Employee.
3. Workweek/PAGA Pay Period Challenges. The number of Class Workweeks you worked during the Class Period and the number of PAGA Pay Periods you worked during the PAGA Period, as recorded in Defendants' records, are stated in the first page of this Notice. You have until **April 22, 2024**, to challenge the number of Workweeks and/or PAGA Pay Periods credited to you. You can submit your challenge by signing and sending a letter to the Administrator via mail, email, or fax. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

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

5. HOW WILL I GET PAID?

1. Participating Class Members. The Administrator will send, by U.S. mail, a single check to every Participating Class Member (i.e., every Class Member who does not opt-out) including those who also qualify as Aggrieved Employees. The single check will combine the Individual Class Payment and the Individual PAGA Payment.
2. Non-Participating Class Members. The Administrator will send, by U.S. mail, a single Individual PAGA Payment check to every Aggrieved Employee who opts out of the Class Settlement (i.e., every Non-Participating Class Member).

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

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

Submit a written and signed letter with your name, present address, telephone number, and a simple statement that you do not want to participate in the Settlement. The Administrator will exclude you based on any writing communicating your request be excluded. Be sure to personally sign your request, identify the Action as *Cesar Cando v. Academy Valet Parking Service, Inc. Case No. 22STCV21833*, and include your identifying information (full name, address, telephone number, approximate dates of employment, and social security number for verification purposes). You must make the request yourself. If someone else makes the request for you, it will not be valid. **The Administrator must receive your request to be excluded by April 22, 2024, or it will be invalid.** Section 9 of the Notice has the Administrator's contact information.

7. HOW DO I OBJECT TO THE SETTLEMENT?

Only Participating Class Members have the right to object to the Settlement. Before deciding whether to object, you may wish to see what Plaintiff and Defendants are asking the Court to approve. At least twenty-eight (28) days before the **June 13, 2024** Final Approval Hearing, Class Counsel and/or Plaintiff will file in Court (1) a Motion for Final Approval that includes, among other things, the reasons why the proposed Settlement is fair, and (2) a Motion for Attorneys' Fees and Litigation Costs and Service Award stating (i) the amount Class Counsel is requesting for attorneys' fees and litigation expenses; and (ii) the amount Plaintiff is requesting as a Class Representative Award. Upon reasonable request, Class Counsel (whose contact information is in Section 9 of this Notice) will send you copies of these documents at no cost to you. You can also view them on the Administrator's Website www.apexclassaction.com/academyvaletparking or the Court's website <https://www.lacourt.org/casesummary/ui/>.

A Participating Class Member who disagrees with any aspect of the Agreement, the Motion for Final Approval and/or Motion for Attorneys' Fees and Litigation Costs, and Service Award may wish to object. **The deadline for sending written objections**

to the Administrator is April 22, 2024. Be sure to tell the Administrator what you object to, why you object, and any facts that support your objection. Make sure you identify the Action *Cesar Cando v. Academy Valet Parking Service, Inc.* Case No. 22STCV21833 and include your name, current address, telephone number, and approximate dates of employment for Defendants and sign the objection. Section 9 of this Notice has the Administrator's contact information.

Alternatively, a Participating Class Member can object (or personally retain a lawyer to object at your own cost) by attending the Final Approval Hearing. You (or your attorney) should be ready to tell the Court what you object to, why you object, and any facts that support your objection. See Section 8 of this Notice (immediately below) for specifics regarding the Final Approval Hearing.

8. CAN I ATTEND THE FINAL APPROVAL HEARING?

You can, but don't have to, attend the Final Approval Hearing on **June 13, 2024**, at 9:00 am in Department 7 of the Los Angeles Superior Court, located at 312 North Spring Street, Los Angeles, CA 90012. At the Hearing, the judge will decide whether to grant Final Approval of the Settlement and how much of the Gross Settlement Amount will be paid to Class Counsel, Plaintiff, and the Administrator. The Court will invite comment from objectors, Class Counsel and Defense Counsel before making a decision. You can attend (or hire a lawyer to attend) either personally or virtually via LACourtConnect (<https://www.lacourt.org/lacc/>). Check the Court's website for the most current information.

It is possible the Court will reschedule the Final Approval Hearing. You should check the Administrator's website www.apexclassaction.com/academyvaletparking beforehand or contact Class Counsel to verify the date and time of the Final Approval Hearing.

9. HOW CAN I GET MORE INFORMATION?

The Agreement sets forth everything Defendants and Plaintiff have promised to do under the proposed Settlement. The easiest way to read the Agreement, the Judgment or any other Settlement documents is to go to Apex Class Action LLC's website at www.apexclassaction.com/academyvaletparking. You can also telephone or send an email to Class Counsel or the Administrator using the contact information listed below, or consult the Superior Court website by going to (<https://portal.scsccourt.org/search>) and entering the Case Number for the Action, Case No. 22STCV21833. You can also make an appointment to personally review court documents in the Clerk's Office at the Los Angeles Superior Court.

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

JCL LAW FIRM, APC
5440 Morehouse Drive, Suite 3600
San Diego, CA 92121
T: 619-599-8292
jlapyade@jcl-lawfirm.com

ZAKAY LAW GROUP, APLC
5440 Morehouse Drive, Suite 3600
San Diego, CA 92121
T: 619-892-7095
F: 858-404-9203
Shani@zakaylaw.com

Settlement Administrator:

Apex Class Action LLC
P.O. Box 54668, Irvine, CA 92619
Tel: (800) 355-0700

10. WHAT IF I LOSE MY SETTLEMENT CHECK?

If you lose or misplace your settlement check before cashing it, the Administrator will replace it as long as you request a replacement before the void date on the face of the original check. If your check is already void, you should consult the Unclaimed Property Fund for instructions on how to retrieve the funds.

11. WHAT IF I CHANGE MY ADDRESS?

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

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

Cesar Cando v. Academy Valet Parking Service, Inc. Caso No. 22STCV21833

El Tribunal Superior del Estado de California autorizó este Aviso. ¡Léalo detenidamente!
No es correo basura, spam, publicidad ni solicitud de un abogado. Usted no está siendo demandado.

Usted puede ser elegible para recibir dinero de una demanda colectiva de empleados (“Demanda”) contra Academy Valet Parking Service, Inc. y Academy Valet Parking LLC (“Demandados”) por supuestas violaciones de salarios y horarios. La Acción fue presentada por el ex empleado César Cando (“Demandante”) y busca el pago de (1) salarios atrasados y otras compensaciones para un grupo de personas que están o estuvieron anteriormente empleadas por los Demandados en California (“Miembros del Grupo”) que trabajaron para los Demandados durante el Período del Grupo (del 6 de julio de 2018 al 23 de junio de 2023); y (2) sanciones en virtud de la Ley del Fiscal General Privado de California (“PAGA”) para las personas empleadas por los Demandados durante el Período PAGA (28 de abril de 2021 al 23 de junio de 2023) (“Empleados agraviados”).

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

Según los registros de los Demandados y las suposiciones actuales de las Partes, **se estima que su Pago Colectivo Individual será de \$«Est_Class_PMT» (menos retenciones) y su Pago PAGA Individual se estima que será de \$«Est_PAGA_PMT»**. El monto real que usted puede recibir puede ser diferente y dependerá de una serie de factores y puede estar sujeto a cambios si se activa la cláusula de escalera mecánica. Con base en sus registros, los Demandados estiman que, a la fecha del Acuerdo, hay 8,076 Semanas Laborales Totales durante el Período del Grupo. Si el número real de Semanas Laborales en el Período del Grupo excede en más del 10 % (es decir, en más de 807 Semanas Laborales), los Demandados aumentarán el Monto Bruto del Acuerdo de manera prorrateada igual al aumento porcentual en el número de Semanas Laborales trabajadas por los Miembros del Grupo que excedan del 10 %. Es decir, si el exceso es del 12 %, el aumento será del 2 %, y si el exceso es del 10 % o menos, el aumento será cero (0 %). (Si no se indica ningún monto para su Pago PAGA Individual, entonces, según los registros de los Demandados, usted no es elegible para un Pago PAGA Individual según el Acuerdo porque no trabajó durante el Período PAGA).

Las estimaciones anteriores se basan en los registros de los Demandados que muestran que **usted trabajó «Workweeks» semanas laborales** durante el Período del Grupo y **trabajó «Pay_Periods» Períodos de Pago PAGA** durante el Período PAGA. Si usted cree que trabajó más semanas laborales durante cualquiera de los períodos, puede presentar una impugnación antes de la fecha límite. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

El Tribunal ya aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto y aprobó este Aviso. El Tribunal aún no ha decidido si otorgará la aprobación final o no. Sus derechos legales se ven afectados ya sea que usted actúe o no. Lea atentamente este Aviso. Se considerará que usted lo ha leído y comprendido atentamente. En la Audiencia de Aprobación Final, el Tribunal decidirá si aprueba finalmente el Acuerdo y cuánto del Acuerdo se pagará al Demandante y a sus abogados (“Abogados del Grupo”). El Tribunal también decidirá si dictará una sentencia que exija a los Demandados realizar pagos conforme al Acuerdo y exija a los Miembros del Grupo y a los Empleados Agraviados que renuncien a sus derechos de hacer valer ciertas reclamaciones contra los Demandados.

Si usted trabajó para Demandados durante el Período del Grupo y/o el Período PAGA, usted tener dos opciones básicas según el Acuerdo:

- (1) **No hacer nada.** Usted no tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo propuesto y ser elegible para un Pago Colectivo Individual y/o un Pago PAGA Individual. Sin embargo, como Miembro Participante del Grupo, renunciará a su derecho a hacer valer reclamos salariales del Período del Grupo y reclamos de sanciones del Período PAGA contra los Demandados.
- (2) **Excluirse voluntariamente del Acuerdo Colectivo.** Usted puede excluirse del Acuerdo Colectivo (optar por no participar) presentando una Solicitud de Exclusión o notificándolo al Administrador por escrito. Si usted opta por no participar en el Acuerdo, no recibirá un Pago Colectivo Individual. Sin embargo, conservará su derecho a presentar personalmente reclamaciones salariales del Período del Grupo contra los Demandados y, si es un Empleado Agraviado, permanecer elegible para un Pago PAGA Individual. Usted no puede optar por no participar en la porción PAGA del Acuerdo propuesto.

Los Demandados no tomarán represalias contra usted por ninguna acción que tome con respecto al Acuerdo propuesto.

RESUMEN DE SUS DERECHOS LEGALES Y OPCIONES EN ESTE ACUERDO

Usted no tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo	Si usted no hace nada, será un Miembro Participante del Grupo, elegible para un Pago Colectivo Individual y un Pago PAGA Individual (si corresponde). A cambio, usted renunciará a su derecho a hacer valer los reclamos salariales contra los Demandados que están cubiertos por este Acuerdo (Reclamaciones Liberadas).
Usted puede optar por no participar en el Acuerdo Colectivo, pero no en el Acuerdo PAGA La fecha límite para Excluirse es el 22 de abril de 2024	Si usted no desea participar plenamente en el Acuerdo propuesto, puede optar por no participar (excluirse) en el Acuerdo Colectivo enviando al Administrador una Solicitud de Exclusión por escrito. Una vez excluido, usted será un Miembro No Participante del Grupo y ya no será elegible para un Pago Colectivo Individual. Los Miembros No Participantes del Grupo no pueden objetar ninguna parte del Acuerdo propuesto. Consulte la Sección 6 de este Aviso. Usted no puede optar por no participar en la porción PAGA del Acuerdo propuesto. Los Demandados deben pagar Pagos PAGA Individuales a todos los Empleados Agraviados y los Empleados Agraviados deben renunciar a sus derechos de presentar Reclamaciones Liberadas (definidas a continuación).
Los Miembros Participantes del Grupo pueden Objetar el Acuerdo Colectivo, pero no el Acuerdo PAGA Las Objeciones por escrito deben presentarse a más tardar el 22 de abril de 2024	Todos los Miembros del Grupo que no opten por no participar (“Miembros Participantes del Grupo”) pueden oponerse a cualquier aspecto del Acuerdo propuesto. La decisión del Tribunal de aprobar finalmente el Acuerdo incluirá una determinación de cuánto se pagará a los Abogados del Grupo y al Demandante que iniciaron la Acción en nombre del Grupo. Usted no es responsable personalmente de ningún pago a los Abogados del Grupo.
Usted puede participar en la Audiencia de Aprobación Final del 13 de junio de 2024	La Audiencia de Aprobación Final del Tribunal está programada para el 13 de junio de 2024. No es necesario que usted asista, pero sí tiene derecho a comparecer (o contratar a un abogado para que comparezca en su nombre a su propio costo), en persona, por teléfono o utilizando la plataforma de comparecencia virtual del Tribunal. Los Miembros Participantes del Grupo pueden Objetar verbalmente el Acuerdo en la Audiencia de Aprobación Final. Consulte la Sección 8 de este Aviso.
Usted puede Impugnar el cálculo de sus Semanas Laborales/Períodos de Pago Las Impugnaciones por escrito deben enviarse a más tardar el 22 de abril de 2024	El monto de su Pago Colectivo Individual y Pago PAGA (si corresponde) depende de cuántas semanas laborales usted trabajó al menos un día durante el Período del Grupo y de cuántos Períodos de Pago PAGA trabajó al menos un día durante el Período PAGA, respectivamente. El número de Semanas Laborales del Período del Grupo y el número de Períodos de Pago PAGA que trabajó según los registros de los Demandados se indican en la primera página de este Aviso. Si usted no está de acuerdo con cualquiera de estos números, debe Impugnarlo a más tardar el 22 de abril de 2024. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

1. ¿DE QUÉ TRATA ESTA ACCIÓN?

El Demandante es un ex empleado de los Demandados. La Acción acusa a los Demandados de violar las leyes laborales de California al no pagar los salarios mínimos, incluidos los salarios por horas extras; no proporcionar períodos de comida y descanso que cumplan con la ley; no pagar los salarios adeudados al momento del despido; falta de reembolso de gastos comerciales obligatorios; no proporcionar declaraciones salariales detalladas y precisas. Con base en los mismos reclamos, el Demandante también presentó un reclamo por sanciones civiles bajo la Ley del Fiscal General Privado de California (Código Laboral §§ 2698, *et seq.*) (“PAGA”). Los Demandantes están representados por abogados en la demanda:

The JCL Law Firm, APC, y Zakay Law Group, APLC (“Abogados del Grupo”).

Los Demandados niegan rotundamente haber violado alguna ley o no haber pagado ningún salario y sostienen que cumplieron con todas las leyes aplicables.

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

Hasta el momento, el Tribunal no ha determinado si los Demandados o el Demandante tienen razón en cuanto a los méritos del caso. Mientras tanto, el Demandante y los Demandados contrataron a un mediador en un esfuerzo por resolver la Acción negociando la finalización del caso mediante un acuerdo (llegar a un Acuerdo del caso) en lugar de continuar con el costoso y lento proceso de litigio. Las negociaciones fueron exitosas. Al firmar un extenso acuerdo de conciliación por escrito (“Acuerdo”) y acordar solicitar conjuntamente al Tribunal que dicte una sentencia que ponga fin a la Acción y haga cumplir el Acuerdo, el Demandante y los Demandados han negociado una propuesta de Acuerdo que está sujeta a la Aprobación Final del Tribunal. Ambas partes coinciden en que el Acuerdo propuesto es un compromiso de las reclamaciones en disputa. Al aceptar llegar a un acuerdo, los Demandados no admiten ninguna violación ni conceden el mérito de ninguna reclamación.

El Demandante y los Abogados del Grupo creen firmemente que el Acuerdo es en beneficio de usted porque creen que: (1) los Demandados han acordado pagar una cantidad justa, razonable y adecuada teniendo en cuenta la solidez de las reclamaciones y los riesgos e incertidumbres de un litigio continuo; y (2) el Acuerdo redunda en beneficio de los Miembros del Grupo y de los Empleados Agravados. El Tribunal aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto como justo, razonable y adecuado, autorizó este Aviso y programó una audiencia para determinar la Aprobación Final.

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

1. Monto Bruto del Acuerdo. Los Demandados pagarán \$150,000.00 como Monto Bruto del Acuerdo (“Monto Bruto del Acuerdo”). Los Demandados aceptaron depositar el Monto Bruto del Acuerdo en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. El Administrador utilizará el Monto Bruto del Acuerdo para pagar los Pagos Colectivos Individuales, los Pagos PAGA Individuales, el Pago por Servicios del Representante del Grupo, los Honorarios y Gastos de abogados de los Abogados del Grupo, los Gastos del Administrador y las Sanciones que se pagarán a la Agencia del Desarrollo del Trabajo y la Fuerza Laboral de California (“LWDA”). Suponiendo que el Tribunal otorgue la Aprobación Final, los Demandados financiarán el Monto Bruto del Acuerdo en dos (2) cuotas de la siguiente manera:

- A. Los Demandados deberán pagar la primera cuota de \$75,000.00 a más tardar el 23 de junio de 2024, o 30 días después de la Aprobación Final del Acuerdo por parte del Tribunal, la fecha que ocurra más tarde.
- B. El Demandado deberá pagar la segunda cuota de \$75,000.00 antes del 23 de septiembre de 2024, o dentro de los 120 días posteriores a la Aprobación Final del Acuerdo por parte del Tribunal, la fecha que ocurra más tarde.

La Sentencia será definitiva en la fecha en que el Tribunal emita la Sentencia, o en una fecha posterior si los Miembros Participantes del Grupo objetan el Acuerdo propuesto o se apela la Sentencia.

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

- A. Hasta \$50,000.00 (un tercio del Monto Bruto del Acuerdo) para los Abogados del Grupo por honorarios de abogados y hasta \$20,000.00 por sus gastos de litigio. Hasta la fecha, los Abogados del Grupo han trabajado e incurrido en gastos en la Acción sin pago.
- B. Hasta \$10,000.00 al Representante del Grupo como Pago por Servicios del Representante del Grupo por presentar la Acción, trabajar con los Abogados del Grupo y representar al Grupo. Un Pago por Servicios del Representante del Grupo será el único dinero que el Demandante recibirá además del Pago Colectivo Individual correspondiente y cualquier Pago PAGA Individual.
- C. Hasta \$7,000.00 al Administrador por servicios de administración del Acuerdo.
- D. Hasta \$5,000.00 para Pagos PAGA, asignado 75 % al Pago LWDA y 25 % en Pagos PAGA Individuales a los Empleados Agravados según sus Períodos de Pago PAGA.

Los Miembros Participantes del Grupo tienen derecho a oponerse a cualquiera de estas deducciones. El Tribunal considerará todas las Objeciones.

3. Acuerdo Neto distribuido a los Miembros del Grupo. Después de realizar las deducciones anteriores en los montos aprobados por el Tribunal, el Administrador distribuirá el resto del Monto Bruto del Acuerdo (el “Acuerdo Neto”) realizando Pagos Colectivos Individuales a los Miembros Participantes del Grupo en función de sus Semanas Laborales durante el Período del Grupo.
4. Impuestos adeudados por Pagos a Miembros Del Grupo. El Demandante y los Demandados solicitan al Tribunal que

apruebe una asignación del 20 % de cada Pago Colectivo Individual a salarios sujetos a impuestos (“Porción Salarial”) y del 80 % a intereses y sanciones (“Porción No Salarial”). La Porción Salarial está sujeta a retenciones y se informará en los formularios W-2 del IRS. Los Demandados pagarán por separado los impuestos sobre la nómina que el empleador adeuda sobre la Porción Salarial. Los Pagos PAGA Individuales se cuentan como sanciones en lugar de salarios a efectos fiscales. El Administrador informará los Pagos PAGA Individuales y las Porciones No Salariales de los Pagos Colectivos Individuales en los formularios 1099 del IRS.

Aunque el Demandante y los Demandados aceptaron estas asignaciones, ninguna de las partes le brinda ningún consejo sobre si sus pagos están sujetos a impuestos o cuánto podría usted adeudar en impuestos. Usted es responsable de pagar todos los impuestos (incluidas las multas y los intereses sobre impuestos atrasados) sobre cualquier Pago recibido del Acuerdo propuesto. Debe consultar a un asesor fiscal si tiene alguna pregunta sobre las consecuencias fiscales del Acuerdo propuesto..

5. Necesidad de cobrar rápidamente los cheques de pago. El frente de cada cheque emitido para Pagos Colectivos Individuales y Pagos PAGA Individuales mostrará la fecha en que vence el cheque (la fecha de anulación). Si usted no lo cobra antes de la fecha de anulación, su cheque se cancelará automáticamente y el dinero se depositará en el Fondo de Propiedad no Reclamada del Contralor de California a su nombre.

Si el dinero representado por su cheque se envía a la Propiedad No Reclamada del Controlador, usted debería consultar el normas del Fondo para instrucciones en cómo a recuperar su dinero.

6. Solicitudes de Exclusión del Acuerdo Colectivo (Exclusión Voluntaria). Se le tratará como Miembro Participante del Grupo y participará plenamente en el Acuerdo Colectivo, a menos que notifique al Administrador por escrito, a más tardar el 22 de abril de 2024, que desea excluirse (optar por no participar). La forma más sencilla de notificar al Administrador es enviando una Solicitud de Exclusión escrita y firmada a más tardar el 22 de abril de 2024, fecha límite de respuesta. La Solicitud de Exclusión debe ser una carta de un Miembro del Grupo o su representante que incluya el nombre del Miembro del Grupo, su dirección actual, su número de teléfono y una declaración simple en la que elija ser excluido del Acuerdo. Los Miembros del Grupo excluidos (es decir, los Miembros No Participantes del Grupo) no recibirán Pagos Colectivos Individuales, pero conservarán sus derechos de presentar personalmente reclamaciones de salarios y horas contra los demandados.

Usted no puede optar por no participar en la porción PAGA del Acuerdo. Los Miembros del Grupo que se excluyen del Acuerdo Colectivo (Miembros No Participantes del Grupo) siguen siendo elegibles para recibir Pagos PAGA Individuales y deben renunciar a su derecho a hacer valer reclamaciones PAGA contra los Demandados con base en los hechos del Período PAGA alegados en la Acción.

7. El Acuerdo Propuesto Será Nulo si el Tribunal Deniega la Aprobación Final. Es posible que el Tribunal se niegue a conceder la Aprobación Final del Acuerdo o se niegue a emitir una Sentencia. También es posible que el Tribunal dicte una Sentencia que sea revocada en apelación. El Demandante y los Demandados han acordado que, en cualquier caso, el Acuerdo será nulo: los Demandados no pagarán dinero y los Miembros del Grupo no liberarán ninguna reclamación contra los Demandados.
8. Administrador. El Tribunal ha designado una empresa, Apex Class Action LLC (el “Administrador”) para enviar este Aviso, calcular y realizar pagos, y procesar las Solicitudes de Exclusión de los Miembros del Grupo. El Administrador también decidirá las Impugnaciones de los Miembros del Grupo sobre las semanas laborales, enviará por correo y reenvío cheques del acuerdo y formularios de impuestos, y realizará otras tareas necesarias para administrar el acuerdo. La información de contacto del Administrador está contenida en la Sección 9 de este Aviso.
9. Liberación por parte de los Miembros Participantes del Grupo. Una vez que la Sentencia sea definitiva y los Demandados hayan financiado en su totalidad el Monto Bruto del Acuerdo y hayan pagado por separado todos los impuestos sobre la nómina del empleador, los Miembros Participantes del Grupo tendrán legalmente prohibido hacer valer cualquiera de las reclamaciones liberadas en virtud del Acuerdo. Esto significa que, a menos que usted opte por Excluirse válidamente del Acuerdo Colectivo, no puede demandar, continuar demandando ni ser parte de ninguna otra demanda contra los Demandados o entidades relacionadas por salarios basados en los hechos del Período del Grupo y el Pago PAGA basado en hechos del Período PAGA, según se alega en la Acción y se resuelven mediante este Acuerdo.

Los Miembros Participantes del Grupo estarán obligados por la siguiente exoneración: todos los Miembros Participantes del Grupo, en nombre de ellos mismos y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios anteriores y presentes, liberan a las partes exentas de todos y cada uno de las reclamaciones que fueron o razonablemente podrían haber sido alegados en la Demanda Operativa que surgió durante el Período del Grupo, incluyendo las siguientes reclamaciones: (a) falta de pago de los salarios mínimos adeudados; (b) falta de pago de todos los salarios adeudados por horas extras; (c) no proporcionar períodos de comida que cumplan

con los requisitos, o pago de primas por períodos de comidas que no cumplan con los requisitos; (d) no autorizar ni permitir períodos de descanso, o no pagar primas por períodos de descanso que no cumplan con las normas; (e) no emitir declaraciones de salario detalladas y precisas ni mantener los registros requeridos; (f) falta de pago oportuno de todos los salarios adeudados durante el empleo; (g) falta de pago oportuno de todos los salarios adeudados tras la separación del empleo; h) falta de pago de todos los salarios por enfermedad adeudados; (i) falta de pago de todos los salarios de vacaciones adeudados; (j) falta de reembolso de los gastos comerciales necesarios; (k) todas las reclamaciones bajo el Código de Negocios y Profesiones de California § 17200 por prácticas comerciales desleales que podrían haberse basado en los hechos, reclamos, causas de acción o teorías legales descritas anteriormente; (l) violación o reclamos bajo las siguientes secciones del Código Laboral de California, secciones 201, 201.3, 202, 203, 204, 210, 218.5, 218.6, 221, 226, 226.2, 226.3, 226.7, 227.3, 246, 510, 512, 558, 1174(d), 1174.5, 1194, 1197, 1197.1, 1197.14, 1198, 1199, 2802 y 2804; y (m) violación de las Órdenes de Salarios Industriales de California que podrían haberse basado en los hechos, reclamaciones, causas de acción o teorías legales descritas anteriormente, así como cualquier posible penalización, interés u honorarios de abogados asociados con todas dichas causas de acción bajo la ley de California (“Reclamaciones Colectivas Liberadas”), pero excluyendo expresamente las sanciones PAGA publicadas por separado en este documento.

10. Liberación PAGA de los Empleados Agraviados. Después de que la sentencia del Tribunal sea definitiva y los Demandados hayan pagado el Monto Bruto del Acuerdo (y hayan pagado por separado los impuestos sobre la nómina del empleador), todos los Empleados Agraviados no podrán hacer valer reclamaciones PAGA contra los Demandados, ya sea que se excluyan o no del Acuerdo. Esto significa que todos los Empleados Agraviados, incluidos aquellos que son Miembros Participantes del Grupo y aquellos que optan por no participar en el Acuerdo Colectivo, no pueden demandar, continuar demandando ni participar en ninguna otra reclamación PAGA contra los Demandados o sus entidades relacionadas con base a hechos del Período PAGA alegados en la Acción y resueltos mediante este Acuerdo. Las exoneraciones de los Empleados Agraviados para los Miembros Participantes y No Participantes del Grupo son las siguientes:

Se considera que todos los Miembros Participantes y No Participantes del Grupo que sean Empleados Agraviados liberan, en nombre de ellos mismos y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios anteriores y actuales, a las Partes Liberadas, de todas las reclamaciones, demandas, derechos, responsabilidades y causas de acción conforme a la Ley del Fiscal General Privado del Código Laboral de California que se alegaron, o que razonablemente podrían haberse alegado, con base en los reclamos planteados en la Demanda Operativa, el Aviso PAGA (y cualquier enmienda a los mismos) y determinados en el curso de la Acción, que surja durante o con respecto al Período PAGA. (“Reclamaciones PAGA Liberadas”). La liberación anterior será vinculante para el Demandante, los Empleados Agraviados y el Estado de California, y prohibirá por res judicata cualquier reclamación bajo PAGA presentado por cualquier persona, incluidos los Empleados Agraviados, en nombre del Estado de California, en cuanto a cualquier reclamación basada en las Reclamaciones PAGA Liberadas

4. ¿CÓMO CALCULARÁ EL ADMINISTRADOR MI PAGO?

1. Pagos Colectivos Individuales. El Administrador calculará los Pagos Colectivos Individuales (a) dividiendo el Monto Neto del Acuerdo entre el número total de Semanas Laborales trabajadas por todos los Miembros Participantes del Grupo, y (b) multiplicando el resultado por el número de Semanas Laborales trabajadas por cada Miembro Participante del Grupo individual.
2. Pagos PAGA Individuales. El Administrador calculará los Pagos PAGA individuales (a) dividiendo \$1250.00 entre el número total de Períodos de Pago PAGA trabajados por todos los Empleados Agraviados y (b) multiplicando el resultado por el número de Períodos de Pago PAGA trabajados por cada Empleado Agraviado individual.
3. Impugnaciones a la Semana Laboral/Período de Pago PAGA. La cantidad de Semanas Laborales del Grupo que usted trabajó durante el Período del Grupo y la cantidad de Períodos de Pago PAGA que trabajó durante el Período PAGA, según consta en los registros de los Demandados, se indican en la primera página de este Aviso. Usted tiene hasta el 22 de abril de 2024 para impugnar la cantidad de Semanas Laborales y/o Períodos de Pago PAGA que se le acreditan. Puede enviar su desafío firmando y enviando una carta al Administrador por correo postal, correo electrónico o fax. La Sección 9 de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

Usted debe respaldar su impugnación enviando copias de recibos de pago u otros registros. El Administrador aceptará como exactos los cálculos de las Semanas Laborales y/o los Períodos de Pago PAGA de los Demandados basados en los registros de los Demandados, a menos que usted envíe copias de los registros que contengan información contraria. Debe enviar copias en lugar de originales porque los documentos no le serán devueltos. El Administrador resolverá

las impugnaciones sobre las Semanas Laborales y/o el Período de Pago PAGA basándose en los documentos que usted proporcione y en las aportaciones de los Abogados del Grupo (que abogarán en nombre de los Miembros Participantes del Grupo) y los Abogados de los Demandados. La decisión del Administrador es definitiva. No puede apelar ni impugnar de otro modo su decisión final.

5. ¿CÓMO RECIBIRÉ MI PAGO?

1. Miembros Participantes del Grupo. El Administrador enviará, por correo postal de EE. UU., un único cheque a cada Miembro Participante del Grupo (es decir, a cada Miembro del Grupo que no opte por no participar), incluidos aquellos que también califican como Empleados Agraviados. El cheque único combinará el Pago Colectivo Individual y el Pago PAGA Individual.
2. Miembros No Participantes del Grupo. El Administrador enviará, por correo postal de EE. UU., un único cheque de Pago PAGA Individual a cada Empleado Agraviado que opte por no participar en el Acuerdo Colectivo (es decir, cada Miembro No Participante de la Clase).

Su cheque se enviará a la misma dirección que aparece en este Aviso. Si usted cambia su dirección, asegúrese de notificar al Administrador lo antes posible. La Sección 9 de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

6. ¿CÓMO PUEDO EXCLUIRME DEL ACUERDO COLECTIVO?

Envíe una carta escrita y firmada con su nombre, dirección actual, número de teléfono y una declaración simple de que no desea participar en el Acuerdo. El Administrador lo excluirá basándose en cualquier escrito que comunique su Solicitud de Exclusión. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identificar la Acción como *Cesar Cando v. Academy Valet Parking Service, Inc. Caso No. 22STCV21833* e incluir su información de identificación (nombre completo, dirección, número de teléfono, fechas aproximadas de empleo y número de seguro social para fines de verificación). Debe realizar la solicitud usted mismo. Si otra persona hace la solicitud por usted, no será válida. **El Administrador debe recibir su Solicitud de Exclusión a más tardar el 22 de abril de 2024, o no será válida.** La Sección 9 del Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

7. ¿CÓMO ME OPONGO AL ACUERDO?

Sólo los Miembros Participantes del Grupo tienen derecho a oponerse al Acuerdo. Antes de decidir si objetar, es posible que usted desee ver qué le piden el Demandante y los Demandados al Tribunal que apruebe. Al menos veintiocho (28) días antes de la Audiencia de Aprobación Final del 13 de junio de 2024, los Abogados del Grupo y/o el Demandante presentarán ante el Tribunal (1) una Moción de Aprobación Final que incluya, entre otras cosas, las razones por las cuales el Acuerdo propuesto es justo, y (2) una Moción para honorarios de abogados y costos de litigio y adjudicación de servicios que indique (i) la cantidad que los Abogados del Grupo solicitan para honorarios de abogados y gastos de litigio; y (ii) el monto que el Demandante solicita como Pago por Servicios del Representante del Grupo. Si lo solicita razonablemente, los Abogados del Grupo (cuya información de contacto se encuentra en la Sección 9 de este Aviso) le enviarán copias de estos documentos sin costo alguno para usted. También puede verlos en el sitio web del Administrador www.apexclassaction.com/academyvaletparking o en el sitio web del Tribunal <https://www.lacourt.org/casesummary/ui/>.

Un Miembro Participante del Grupo que no esté de acuerdo con cualquier aspecto del Acuerdo, la Moción de Aprobación Final y/o la Moción de honorarios de Abogados y costos del litigio, y el Pago por Servicios puede desear objetar. **La fecha límite para enviar objeciones por escrito al Administrador es el 22 de abril de 2024.** Asegúrese de informarle al Administrador a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que respalde su objeción. Asegúrese de identificar la Acción como *Cesar Cando v. Academy Valet Parking Service, Inc. Caso No. 22STCV21833* e incluya su nombre, dirección actual, número de teléfono y fechas aproximadas de empleo para los Demandados y firme la Objeción. La Sección 9 de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

Alternativamente, un Miembro Participante del Grupo puede Objetar (o contratar personalmente a un abogado para que objete por usted a su propio costo) asistiendo a la Audiencia de Aprobación Final. Usted (o su abogado) debe estar preparado para decirle al Tribunal a qué se opone, por qué se opone y cualquier hecho que respalde su objeción. Consulte la Sección 8 de este Aviso (inmediatamente más abajo) para obtener detalles específicos sobre la Audiencia de Aprobación Final.

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

Usted puede, pero no es obligatorio, asistir a la Audiencia de Aprobación Final el **13 de junio de 2024** a las 9:00 am en el Departamento 7 del Tribunal Superior de Los Ángeles, ubicado en 312 North Spring Street, Los Ángeles, CA 90012. Durante la Audiencia, el juez decidirá si concede la Aprobación Final del Acuerdo y cuánto del Monto Bruto del Acuerdo se pagará a

los Abogados del Grupo, al Demandante y al Administrador. El Tribunal solicitará comentarios a los Objetores, a los Abogados del Grupo y a los Abogados Defensores antes de tomar una decisión. Usted puede asistir (o contratar a un abogado para que asista) ya sea personal o virtualmente a través de LACourtConnect (<https://www.lacourt.org/lacc/>). Consulte el sitio web del Tribunal para obtener la información más actualizada.

Es posible que el Tribunal re programe la Audiencia de Aprobación Final. Usted debe consultar el sitio web del Administrador www.apexclassaction.com/academyvaletparking de antemano o contactar a los Abogados del Grupo para verificar la fecha y hora de la Audiencia de Aprobación Final.

9. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

El Acuerdo establece todo lo que los Demandados y el Demandante han prometido hacer en virtud del Acuerdo propuesto. La forma más sencilla de leer el Acuerdo, la Sentencia o cualquier otro documento del Acuerdo es visitar el sitio web de Apex Class Action LLC en www.apexclassaction.com/academyvaletparking. También puede llamar por teléfono o enviar un correo electrónico a los Abogados del Grupo o al Administrador utilizando la información de contacto que figura a continuación, o consultar el sitio web del Tribunal Superior yendo a (<https://portal.scscourt.org/search>) e ingresando el Número de Caso para la Acción, Caso No. 22STCV21833. También puede programar una cita para revisar personalmente los documentos judiciales en la Oficina del Secretario del Tribunal Superior de Los Ángeles.

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

JCL LAW FIRM, APC
5440 Morehouse Drive, Suite 3600
San Diego, CA 92121
T: 619-599-8292
jlapyade@jcl-lawfirm.com

ZAKAY LAW GROUP, APLC
5440 Morehouse Drive, Suite 3600
San Diego, CA 92121
T: 619-892-7095
F: 858-404-9203
Shani@zakaylaw.com

Administrador del Acuerdo:

Apex Class Action LLC
P.O. Box 54668, Irvine, CA 92619
Tel: (800) 355-0700

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

Si usted pierde o extravía su cheque del Acuerdo antes de cobrarlo, el Administrador lo reemplazará siempre que solicite un reemplazo antes de la fecha de anulación que figura en el cheque original. Si su cheque ya es nulo, debe consultar al Fondo de Propiedad No Reclamada para obtener instrucciones sobre cómo recuperar los fondos.

11. ¿QUÉ PASA SI CAMBIO MI DIRECCIÓN?

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