

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

*(Antoinette Brown v. ELA Foods, Inc. and POP Foods Services, Inc.*  
Los Angeles County Superior Court Case No.: 22STCV26088)

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 ELA Foods, Inc. and POP Foods Services, Inc. ("Defendants") for alleged wage and hour violations. The Action was filed by a former employee of Defendants, Antoinette Brown, ("Plaintiff") and seeks payment of back wages and penalties for a class of all current and former non-exempt, hourly employees ("Class Members") who worked for Defendants during the Class Period (September 7, 2020 to January 31, 2024 or the date the total number of work weeks totals 25,786, whichever date is sooner); and (2) penalties under the California Private Attorney General Act ("PAGA") for all current and former non-exempt, hourly employees who worked for Defendants during the PAGA Period (August 13, 2021 to January 31, 2024 or the date the total number of work weeks totals 25,786, whichever date is sooner) ("Aggrieved Employees"). Defendants deny Plaintiff's claims. The Parties reached a Settlement of their dispute, which the Court has preliminary approved, and as part of such preliminary approval also approved the issuance of this Notice.

The proposed Settlement has two main parts: (1) a Class Settlement wherein Defendants will fund certain Individual Class Payments, and (2) a PAGA Settlement wherein Defendants will fund certain Individual PAGA Payments and 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 \$<<estimated Class Payment>> (less withholding) and your Individual PAGA Payment is estimated to be \$<<estimated PAGA Payment>>. The actual amount you may receive likely will be different and will depend on a number of factors. (If no amount is stated for your Individual PAGA Payment, then according to Defendants' records you are not eligible for an Individual PAGA Payment under the Settlement because you didn't work during the PAGA Period.) The above estimates are based on Defendants' records showing that you worked <<Class workweeks>> workweeks during the Class Period and you worked <<PAGA payperiods>> 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 of the Settlement. 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 don't have to do anything to participate in the proposed Settlement and be eligible for an Individual Class Payment and/or an Individual PAGA Payment. As a Participating Class Member, though, you will give up your right to assert Class Period wage claims and PAGA Period penalty claims against Defendants.
2. **Opt-Out of the Class Settlement.** You can exclude yourself from the Class Settlement (opt-out) by submitting 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 July 8, 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 will, and as part of the agreed upon Settlement 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 July 8, 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 or Plaintiff. Other than the PAGA portion of this Settlement, you can object to any aspect of this Settlement. See Section 7 of this Notice.

**You Can Participate in the Final Approval Hearing.** The Court’s Final Approval Hearing is scheduled to take place on August 28, 2024. You don’t have to attend but you do have the right to appear (or hire an attorney to appear on your behalf at your own cost), in person, by telephone or by using the Court’s virtual appearance platform. Participating Class Members can verbally object to the Settlement at the Final Approval Hearing. See Section 8 of this Notice.

**You Can Challenge the Calculation of Your Workweeks/Pay Periods.** Written Challenges Must be Submitted by July 8, 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 Pay Periods you worked at least one day during the PAGA Period, respectively. The number of Workweeks and number of 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 July 8, 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 and liquidated damages, overtime, reimbursements for business expenses, and all wages due upon separation of employment and failing to provide meal periods and rest periods, and accurate wage statements. Based on the same claims, Plaintiff has also asserted a claim for civil penalties under the California Private Attorneys General Act (Labor Code §§ 2698, et seq.) (“PAGA”). Plaintiff is represented by attorneys (“Class Counsel”) in the Action.

Defendants strongly deny violating any laws or failing to pay any wages and contends it complied with all applicable laws. Specifically, Defendants contend, among other things, that they correctly compensated all employees; provided all employees with proper meal and rest periods or paid required premiums for missed or non-compliant breaks; reimbursed all necessary business expenses; provided all employees with compliant wage statements; and timely paid all employees all wages owing at the time of termination. Further, Defendants maintain Plaintiff cannot properly represent the Class or Aggrieved Employees she purports to represent here and/or class treatment of such claims would be improper moving forward. Defendants have entered into the Settlement solely for purposes of resolving this dispute and avoiding continuing litigation, time, and costs.

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

So far, the Court has made no determination whether Defendants or Plaintiff is correct on the merits. In the meantime, Plaintiff and Defendants hired an experienced, neutral mediator in an effort to resolve the Action by negotiating an end to 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 have agreed to pay a fair, reasonable, and adequate amount considering the strength of the claims and the risks and uncertainties of continued litigation; and (2) the 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 whether to finally approve the Settlement.

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

#### **Defendants Will Pay \$350,000.00 as the Gross Settlement Amount (Gross Settlement).**

Defendants have agreed to deposit the Gross Settlement into an account controlled by the Administrator of the Settlement. The Administrator will use the Gross Settlement to pay the Individual Class Payments, Individual PAGA Payments, Class Representative Service Payment, Class Counsel's attorney's fees and expenses, the Administrator's expenses, and penalties to be paid to the California Labor and Workforce Development Agency ("LWDA"). Assuming the Court grants Final Approval, Defendants will fund the First Installment Payment of the Gross Settlement when the Judgment entered by the Court becomes final. The Judgment will be final on the day after the deadline for filing a notice of appeal from the Judgment; or if a timely appeal from the Judgment is filed, the day after the appellate court affirms the Judgment and issues a remittitur. Defendant will fund the Second Installment Payment of the Gross Settlement Amount within six months thereafter.

**Court Approved Deductions from Gross Settlement.** At the Final Approval Hearing, Plaintiff and/or Class Counsel will ask the Court to approve the following deductions from the Gross Settlement, the amounts of which will be decided by the Court at the Final Approval Hearing:

- Up to \$116,666.67 (one-third of the Gross Settlement] to Class Counsel for attorneys' fees and up to \$20,000.00 for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.
- Up to \$20,000.00 to the Administrator for services administering the Settlement.
- Up to \$10,000.00 for PAGA Penalties, allocated 75% to the LWDA PAGA Payment and 25% in Individual PAGA Payments to the Aggrieved Employees based on their PAGA Period Pay Periods.

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

**Net Settlement Distributed to Class Members.** After making the above deductions in amounts approved by the Court, the Administrator will distribute the rest of the Gross Settlement (the "Net Settlement") by making Individual Class Payments to Participating Class Members based on their Class Period Workweeks.

**Taxes Owed on Payments to Class Members.** Plaintiff and Defendants are asking the Court to approve an allocation of 25% of each Individual Class Payment to taxable wages ("Wage Portion") (excluding any portion of the share of the PAGA Penalties) and 75% to non-wage statutory damages and interest (excluding any portion of the share of the PAGA 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.

**Need to Promptly Cash Payment Checks.** The front of every check issued for Individual Class Payments and Individual PAGA Payments will show the date when the check expires (the void date). If you don't cash it by the void date, your check will be automatically cancelled, and the monies will be deposited with the California Controller's Unclaimed Property Fund in your name. If the payment represented by your check is sent to the Controller's Unclaimed Property Fund, you should consult the rules of the Fund for instructions on how to retrieve your money.

**Requests for Exclusion from the Class Settlement (Opt-Outs).** You will be treated as a Participating Class Member, participating fully in the Settlement, unless you notify the Administrator in writing, not later than July 8, 2024, that you wish to opt-out. If your Notice was remailed by the Administrator, your deadline extends to not later than July 22, 2024. The easiest way to notify the Administrator is to send a written and signed Request for Exclusion by the Response Deadline. The Request for Exclusion should be a letter from you or your representative setting forth your 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.

**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. Plaintiffs and Defendants have agreed that, in either case, the Settlement will be void and Defendants will not pay any money and Class Members will not release any claims against Defendants.

**Administrator.** The Court has appointed a neutral company, Atticus Administration, 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.

**Participating Class Members' Release.** After the Judgment is final and Defendants have fully funded the Gross Settlement 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 penalties based on the facts, as alleged in the Action and resolved by this Settlement.

**Participating Class Members 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 (i) all claims that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the facts stated in the Operative Complaint including (1) failure to pay minimum wages and liquidated damages; (2) failure to pay overtime; (3) failure to provide meal periods; (4) failure to provide rest periods; (5) failure to reimburse business expenses; (6) failure to provide accurate wage statements; and (7) failure to pay all wages due upon separation of employment. Except as set forth in Section 5.3 of the Settlement Agreement, Participating Class Members do not release any other claims, including claims for vested benefits, wrongful termination, violation of the Fair Employment and Housing Act, unemployment insurance, disability, social security, workers' compensation, or claims based on facts occurring outside the Class Period.

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

**The Aggrieved Employees' Release:** All 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 for PAGA penalties that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the PAGA Period facts stated in the Operative Complaint and the PAGA Notice including, (1) failure to pay minimum wages and liquidated damages; (2) failure to pay overtime; (3) failure to provide meal periods; (4) failure to provide rest periods; (5) failure to reimburse business expenses; (6) failure to provide accurate wage statements; (7) failure to pay all wages due upon separation of employment; (8) failure to keep accurate records; (9) failure to produce employee records; (10) failure to provide paid sick leave; (11) failure to provide supplemental paid sick leave; (12) refusal to make payment; (13) failure to provide suitable resting facilities; (14) failure to provide suitable seating; (15) statutory wage violations; (16) failure to pay vested vacation pay; (17) failure to provide employees with notice of state employment laws; (18) standard conditions of labor violations; and (19) unlawful agreements during the PAGA Period.

#### **4. HOW WILL THE ADMINISTRATOR CALCULATE MY PAYMENT?**

**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.

**Individual PAGA Payments.** The Administrator will calculate Individual PAGA Payments by (a) dividing \$<<PAGA FUND>> by the total number of PAGA Pay Periods worked by all Aggrieved Employees and (b) multiplying the result by the number of Pay Periods worked by each individual Aggrieved Employee.

**Workweek/Pay Period Challenges.** The number of 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 July 8, 2024 to challenge the number of Workweeks and/or Pay Periods credited to you. You can submit your challenge by signing and sending a letter to the Administrator via mail, 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 Pay Periods based on Defendants' records as accurate unless you send copies of records containing contrary information. You should send copies rather than originals because the documents will not be returned to you. The Administrator will resolve Workweek and/or Pay Period challenges based on your submission and on input from Class Counsel (who will advocate on behalf of Participating Class Members) and Defendants' Counsel. The Administrator's decision is final. You can't appeal or otherwise challenge its final decision.

## **5. HOW WILL I GET PAID?**

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

Your check will be sent to the same address as this Notice. If you change your address, be sure to notify the Administrator as soon as possible. Section 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 *Antoinette Brown v. ELA Foods, Inc., et al.*, and include your identifying information (full name, address, telephone number, approximate dates of employment, and social security number for verification purposes). You must make the request yourself. If someone else makes the request for you, it will not be valid. The Administrator must be sent your request to be excluded by July 8, 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 16 court days before the 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 stating the amount Class Counsel is requesting for attorneys' fees and litigation expenses. 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.ElaFoodsSettlement.com](http://www.ElaFoodsSettlement.com) or the Court's website. To obtain the documents from the Court's website, go to [www.lacourt.org](http://www.lacourt.org). Click on "Online Services," then click on "Case Access – Civil." Type in the Case Number (22STCV26088) and click on "Search."

A Participating Class Member who disagrees with any aspect of the Agreement or the Motion for Final Approval may wish to object, for example, that the proposed Settlement is unfair, or that the amounts requested by Class Counsel or Plaintiff are too high or too low. The deadline for sending written objections to the Administrator is July 8, 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 *Antoinette Brown v. ELA Foods, Inc., et al.* and include your name, current address, telephone number, and approximate dates of employment with 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 August 28, 2024 at 10:00 a.m. in Department 9 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 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's possible the Court will reschedule the Final Approval Hearing. You should check the Court's website 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 Atticus Administration, LLC's website at [www.ElaFoodsSettlement.com](http://www.ElaFoodsSettlement.com). 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 <http://www.lacourt.org/casesummary/ui/index.aspx> and entering the Case Number for



the Action, Case No. 22STCV26088. You can also make an appointment to personally review court documents in the Clerk's Office at the Spring Street Courthouse by calling (213) 310-7000.

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

Class Counsel: Zachary Crosner

[zach@crosnerlegal.com](mailto:zach@crosnerlegal.com)

Jamie Serb

[jamie@crosnerlegal.com](mailto:jamie@crosnerlegal.com)

Nikki Trenner

[nikki@crosnerlegal.com](mailto:nikki@crosnerlegal.com)

9440 Santa Monica Blvd., Suite 301

Beverly Hills, CA 90210

Settlement Administrator: Ela Foods Settlement

c/o Atticus Administration

[ElaFoodsSettlement@atticusadmin.com](mailto:ElaFoodsSettlement@atticusadmin.com)

PO Box 64053

Saint Paul, MN 55164

Telephone: 1-888-442-8688

Fax: 1-888-362-6411

**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 are responsible for notifying and should immediately notify the Administrator if you move or otherwise change your mailing address.

**NOTIFICACIÓN APROBADA POR EL TRIBUNAL SOBRE LA LIQUIDACIÓN DE SU DEMANDA COLECTIVA Y LA FECHA DE LA AUDIENCIA PARA LA APROBACIÓN FINAL DEL TRIBUNAL**

*(Antoinette Brown v. ELA Foods, Inc. y POP Foods Services, Inc.)*

Tribunal Superior del condado de Los Ángeles, No. de caso: 22STCV26088)

El Tribunal Superior del Estado de California autorizó esta Notificación. ¡Léala detenidamente!

No es correo basura, *spam*, publicidad o una solicitud de un abogado. Esta no es una demanda contra usted.

Usted podría ser elegible para recibir dinero a raíz de una demanda colectiva de empleados (la "Acción") contra ELA Foods, Inc. y POP Foods Services, Inc. (los "Demandados") por presuntas violaciones de horarios y salarios. La Acción fue entablada por una exempleada de los Demandados, Antoinette Brown, (la "Demandante") y busca el pago de salarios atrasados y sanciones para un grupo de demandantes compuesto por todos los empleados por hora no exentos actuales y previos ("Miembros del Grupo de Demandantes" o "Clase") que hayan trabajado para los Demandados durante el "Periodo de la Demanda Colectiva" (del 7 de septiembre de 2020 al 31 de enero de 2024, o la fecha en que el número total de semanas de trabajo alcance 25,786, lo que suceda primero); y (2) sanciones bajo la Ley del Fiscal General Privado (Private Attorney General Act, "PAGA") de California para todos los empleados por hora no exentos actuales y previos que hayan trabajado por los Demandados durante el "Periodo de PAGA" (del 13 de agosto de 2021 al 31 de enero de 2024, o la fecha en que el número total de semanas de trabajo alcance 25,786, lo que suceda primero) ("Empleados Agraviados"). Los Demandados niegan los alegatos de la Demandante. Las Partes llegaron a un Acuerdo para resolver su disputa que el Tribunal ha aprobado preliminarmente y, como parte de dicha aprobación preliminar, aprobó también el envío de esta Notificación.

El Acuerdo propuesto tiene dos componentes principales: (1) un Acuerdo de Liquidación de la Demanda Colectiva en virtud del cual los Demandados pagarán ciertos Pagos Individuales a la Clase y (2) un Acuerdo de Liquidación bajo la Ley PAGA a través del cual los Demandados pagarán ciertos Pagos Individuales bajo PAGA y sanciones a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral (Labor and Workforce Development Agency, "LWDA") de California.

Con base en los expedientes de los Demandados y las suposiciones actuales de las Partes, se estima que su Pago Individual de Clase es de \$<<estimated Class Payment>> (menos retenciones) y se estima que su Pago de Individual bajo PAGA es de \$<<estimated PAGA Payment>>. El monto que de hecho recibirá probablemente será distinto y dependerá de una serie de factores. (Si no se indica un monto para su Pago Individual bajo PAGA, eso quiere decir que, según los expedientes de los Demandados usted no es elegible para un Pago Individual bajo PAGA conforme a este Acuerdo porque no trabajó durante el Periodo de PAGA). Los cálculos previos se basan en los expedientes de los Demandados, que indican que usted trabajó <<Class workweeks>> semanas de trabajo durante el Periodo de la Demanda Colectiva y <<PAGA payperiods>> periodos de pago durante el Periodo de PAGA. Si cree que trabajó más semanas de trabajo durante uno de estos periodos, puede enviar una impugnación antes de la fecha límite. Consulte la Sección 4 de esta Notificación.

El Tribunal ya ha aprobado preliminarmente el Acuerdo de Liquidación propuesto y aprobó esta Notificación. El Tribunal aún no ha decidido si otorgar aprobación final al Acuerdo. Sus derechos legales se verán afectados ya sea que actúe o no. Lea esta notificación detenidamente. Se considerará que la ha leído cuidadosamente y la ha comprendido. En la Audiencia de Aprobación Final, el Tribunal decidirá si otorgar aprobación final al Acuerdo y la cantidad de los fondos del Acuerdo que se pagará a la Demandante y los abogados de la Demandante ("Abogados del Grupo de Demandantes"). El Tribunal también decidirá si dictar un fallo que requiera que los Demandados hagan pagos bajo el Acuerdo de Liquidación y, a su vez, requiera que los Miembros del Grupo de Demandantes y los Empleados Agraviados renuncien a sus derechos de entablar ciertos reclamos contra los Demandados.

Si trabajó para los Demandados durante el Periodo de la Demanda Colectiva y/o el Periodo de PAGA, tiene dos opciones básicas en lo que respecta a este Acuerdo:

3. **No hacer nada.** No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo propuesto y ser elegible para un Pago Individual de Clase y/o un Pago Individual bajo PAGA. Sin embargo, como Miembro Participante del Grupo de Demandantes, renunciará a su derecho de interponer contra los Demandados reclamos salariales por infracciones sucedidas durante el Periodo de la Demanda Colectiva y reclamos de sanciones durante el Periodo de PAGA.
4. **Excluirse voluntariamente del Acuerdo de Liquidación de la Demanda Colectiva.** Puede excluirse del Acuerdo de Liquidación de la Demanda Colectiva (exclusión voluntaria) al enviar una Solicitud de Exclusión por escrito o notificar de alguna manera al Administrador por escrito. Si se excluye voluntariamente del Acuerdo, no recibirá un Pago Individual de Clase. Sin embargo, conservará su derecho de procesar individualmente reclamos salariales por infracciones sucedidas durante el Periodo de la Demanda Colectiva contra los Demandados y, si en un Empleado Agraviado, seguirá siendo elegible para un Pago Individual bajo PAGA. No puede excluirse voluntariamente de la porción del Acuerdo propuesto que corresponde a PAGA.

Los Demandados no tomarán represalias contra usted por ninguna acción que realice en conexión con el Acuerdo de Liquidación propuesto.

#### **RESUMEN DE SUS OPCIONES Y DERECHOS LEGALES BAJO ESTE ACUERDO DE LIQUIDACIÓN**

**No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo.** Si no hace nada, será un Miembro Participante del Grupo de Demandantes elegible para un Pago Individual de Clase y un Pago Individual bajo PAGA (de haberlo). A cambio, renunciará a su derecho de interponer reclamos salariales contra los Demandados que estén cubiertos por este Acuerdo de Liquidación (Reclamaciones Exoneradas).

**Puede excluirse voluntariamente del Acuerdo de Liquidación de la Demanda Colectiva, pero no del Acuerdo de Liquidación de PAGA.** La fecha límite para excluirse voluntariamente es el 8 de julio de 2024. Si no desea participar plenamente en el Acuerdo propuesto, puede excluirse voluntariamente del Acuerdo de Liquidación de la Demanda Colectiva enviando al Administrador una Solicitud de Exclusión por escrito. Una vez que se excluya, será un Miembro No Participante

del Grupo de Demandantes y dejará de ser elegible para un Pago Individual de Clase. Los Miembro No Participante del Grupo de Demandantes no podrán objetar a ninguna porción del Acuerdo de Liquidación propuesto. Consulte la Sección 6 de esta Notificación.

**No puede excluirse voluntariamente de la Porción de PAGA del Acuerdo propuesto.** Como parte del Acuerdo de Liquidación acordado, los Demandados deberán pagar Pagos Individuales bajo PAGA a todos los Empleados Agraviados y, a su vez, los Empleados Agraviados deberán renunciar a sus derechos de entablar acciones por las Reclamaciones Exoneradas (que se define a continuación).

**Los Miembros Participantes del Grupo de Demandantes pueden objetar al Acuerdo de Liquidación de la Demanda Colectiva pero no al Acuerdo de Liquidación de PAGA.** Las objeciones por escrito deben enviarse a más tardar el 8 de julio de 2024. Todos los Miembros del Grupo de Demandantes que no se excluyan voluntariamente ("Miembros Participantes del Grupo de Demandantes") pueden objetar a cualquier aspecto del Acuerdo propuesto. La decisión del Tribunal de otorgar o no aprobación final al Acuerdo incluirá una determinación de cuánto se pagará a los Abogados del Grupo de Demandantes y a la Demandante que entabló la Acción en nombre del Grupo de Demandantes. Usted no es personalmente responsable de pagar a los Abogados del Grupo de Demandantes o a la Demandante. Excluyendo la porción de PAGA de este Acuerdo, puede oponerse a cualquier aspecto del Acuerdo. Consulte la Sección 7 de esta Notificación.

**Puede participar en la Audiencia de Aprobación Final.** La Audiencia de Aprobación Final del Tribunal está programada para llevarse a cabo el 28 de agosto de 2024. No es necesario que asista, pero tiene el derecho de presentarse (o contratar a un abogado que se presente en su nombre, a su propio costo) en persona, por teléfono o a través de la plataforma de participación virtual del Tribunal. Los Miembros Participantes del Grupo de Demandantes pueden objetar al Acuerdo en la Audiencia de Aprobación Final. Consulte la Sección 8 de esta Notificación.

**Puede impugnar el cálculo de sus periodos de pago/semanas de trabajo.** Las impugnaciones por escrito deben enviarse a más tardar el 8 de julio de 2024. El monto de su Pago Individual de Clase y su Pago bajo PAGA (de haberlo) dependerá del número de semanas de trabajo en las que haya trabajado al menos un día durante el Periodo de la Demanda Colectiva y cuántos Periodos de Pago haya trabajado al menos un día durante el Periodo de PAGA, respectivamente. El número de Semanas de Trabajo y el número de Periodos de Pago que trabajó según los expedientes de los Demandados se indican en la primera página de esta Notificación. Si no está de acuerdo con alguno de estos números, debe impugnarlo a más tardar el 8 de julio de 2024. Consulte la Sección 4 de esta Notificación.

## 12. ¿DE QUÉ TRATA ESTA ACCIÓN?

La Demandante es una exempleada de los Demandados. La Acción acusa a los Demandados de violar las leyes laborales de California al no pagar salarios mínimos y daños liquidados, horas extra. reembolsos de gastos de negocios y todos los salarios debidos al momento de la desvinculación del empleo, además de no proporcionar periodos para comidas, periodos de descanso y recibos de salarios precisos. Con base en estas mismas reclamaciones, la Demandante también entabló un reclamo de sanciones civiles bajo la Ley del Fiscal General Privado de

California (Código Laboral §§ 2698, et seq.) (Private Attorneys General Act, "PAGA"). La Demandante es representada por abogados (los "Abogados del Grupo de Demandantes) en esta Acción.

Los Demandados niegan enfáticamente haber violado cualquier ley o no haber pagado algún salario y sostienen que cumplieron con todas las leyes aplicables. En particular, los Demandados sostienen, entre otras cosas, que compensaron correctamente a todos los empleados; que proporcionaron a todos los empleados los debidos periodos de descanso y para comer o pagaron las primas requeridas por descansos no proporcionados o fuera de cumplimiento; que reembolsaron todos los gastos de negocios necesarios; que proporcionaron a todos los empleados recibos de salarios en cumplimiento normativo; y que pagaron puntualmente a todos los empleados todos los salarios debidos al momento de la desvinculación laboral. Además, los Demandados sostienen que la Demandante no puede representar debidamente al Grupo de Demandantes o los Empleados Agraviados que pretende representar aquí y/o que el tratamiento como grupo de demandantes para dichas reclamaciones sería inapropiado en lo sucesivo. Los Demandados han celebrado este Acuerdo de Liquidación exclusivamente para fines de resolver esta disputa y evitar litigios, tiempo y costos continuos.

### **13. ¿QUÉ SIGNIFICA QUE ESTA ACCIÓN SE HAYA RESUELTO CON UN ACUERDO?**

Hasta ahora, el Tribunal no se ha pronunciado sobre si los Demandados o la Demandante están en lo correcto sobre el fondo del asunto. Mientras tanto, la Demandante y los Demandados contrataron a un experimentado mediador neutral en un intento de resolver la Acción al negociar la resolución del caso mediante un acuerdo (liquidar el caso) en lugar de proseguir con un proceso de litigio continuo costoso y prolongado. Las negociaciones fueron exitosas. Al firmar un extenso acuerdo de liquidación por escrito (el "Acuerdo") y acordar solicitar conjuntamente al Tribunal dictar una sentencia que finalice la Acción y hacer cumplir el Acuerdo, la Demandante y los Demandados negociaron el Acuerdo propuesto, que está sujeto a la Aprobación Final del Tribunal. Ambos lados acuerdan que el Acuerdo de Liquidación propuesto es una concesión en cuanto a las reclamaciones en disputa. Al acordar la liquidación, los Demandados no admiten haber cometido violaciones ni conceden el mérito de las reclamaciones.

La Demandante y los Abogados del Grupo de Demandantes creen firmemente que el Acuerdo es un buen trato para usted porque consideran que: (1) los Demandados han acordado pagar un monto justo, razonable y adecuado considerando la solidez de los reclamos y los riesgos e incertidumbres de continuar con el litigio; y

(2) el Acuerdo favorece los intereses de los Miembros del Grupo de Demandantes y Empleados Agraviados. El Tribunal aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto como justo, razonable y adecuado, autorizó esta Notificación y programó una audiencia para determinar si otorgar aprobación final el Acuerdo.

### **14. ¿CUÁLES SON LOS TÉRMINOS MÁS IMPORTANTES DEL ACUERDO PROPUESTO?**

**Los Demandados pagarán \$350,000.00 como el Monto Bruto de Liquidación (Liquidación Bruta).** Los Demandados han acordado depositar la Liquidación Bruta a una cuenta controlada

por el Administrador del Acuerdo. El Administrador usará la Liquidación Bruta para pagar los Pagos Individuales de Clase, Pagos Individuales bajo PAGA, el Pago de Servicio a la Representante del Grupo de Demandantes, los gastos y honorarios de los Abogados del Grupo de Demandantes, los gastos del Administrador y las sanciones que se pagarán a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral ( Labor and Workforce Development Agency, "LWDA") de California. Suponiendo que el Tribunal otorgue Aprobación Final, los Demandados financiarán el Pago de la Primera Parcialidad de la Liquidación Bruta cuando la Sentencia del Tribunal sea definitiva. La Sentencia será definitiva el día siguiente a la fecha límite para presentar notificaciones de apelación a la Sentencia; o, si se presenta una apelación oportuna a la Sentencia, el día siguiente a que el tribunal de apelaciones confirme la Sentencia y emita una remisión. Los Demandados financiarán el Pago de la Segunda Parcialidad de la Liquidación Bruta en un plazo de seis meses a partir de ese punto.

**Deducciones aprobadas por el Tribunal a la Liquidación Bruta.** En la Audiencia de Aprobación Final, la Demandante y/o los Abogados del Grupo de Demandantes pedirán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones a la Liquidación Bruta y el Tribunal determinará los montos asignados a cada una en la Audiencia de Aprobación Final:

- Hasta \$116,666.67 (un tercio de la Liquidación Bruta) para los Abogados del Grupo de Demandantes por concepto de honorarios de abogados y hasta \$20,000.00 por sus gastos al procesar el litigio. A la fecha, los Abogados del Grupo de Demandantes han trabajado e incurrido gastos en la Acción sin haber recibido un pago.
- Hasta \$20,000.00 al Administrador por los servicios de administración del Acuerdo.
- Hasta \$10,000.00 para Sanciones bajo PAGA, de los que 75% se asignará al Pago bajo PAGA a LWDA y 25% a Pagos Individuales bajo PAGA a los Empleados Agraviados con base en sus Periodos de pago durante el Periodo de PAGA.

Los Miembros Participantes del Grupo de Demandantes tienen derecho de objetar a cualquiera de estas deducciones. El Tribunal tomará en cuenta todas las objeciones.

**Liquidación neta que se distribuirá entre los Miembros del Grupo de Demandantes.** Luego de realizar las deducciones previas por los montos aprobados por el Tribunal, el Administrador distribuirá el resto de la Liquidación Bruta (la "Liquidación Neta") a través de los Pagos Individuales de Clase a Miembros Participantes del Grupo de Demandantes con base en sus Semanas de Trabajo durante el Periodo de la Demanda Colectiva.

**Impuestos pendientes por los pagos a los Miembros del Grupo de Demandantes.** La Demandante y los Demandados han pedido al Tribunal que apruebe una asignación de 25% de cada Pago Individual de Clase como salarios sujetos a impuestos ("Porción Salarial") (excluyendo cualquier porción del pago que corresponda a Sanciones bajo PAGA) y 75% como intereses y daños estatutarios no salariales (excluyendo cualquier porción del pago que corresponda a Sanciones bajo PAGA) ("Porción No Salarial"). La Porción Salarial está sujeta a retenciones y se reportará en un Formulario W-2 del IRS. Los Demandados pagarán por separado los impuestos sobre la nómina que correspondan al empleador que deban pagar por la Porción Salarial. Los Pagos Individuales bajo PAGA se cuentan como sanciones y no salarios para fines de impuestos. El Administrador reportará los Pagos Individuales bajo PAGA y las Porciones No Salariales de los Pagos Individuales de Clase en Formularios 1099 del IRS.

Si bien la Demandante y los Demandados han aceptado estas asignaciones, ninguno de los lados

le está proporcionando asesoría sobre si sus Pagos son tributables o cuánto podría deber en impuestos. Usted es responsable de pagar todos los impuestos (incluidas sanciones e intereses sobre impuestos atrasados) relacionados con cualquier pago recibido bajo el Acuerdo propuesto. Debe consultar a un asesor fiscal si tiene dudas sobre las consecuencias fiscales del Acuerdo propuesto.

**Necesidad de cobrar puntualmente los cheques de pago.** Al frente de cada cheque emitido para Pagos Individuales de Clase y Pagos Individuales bajo PAGA se mostrará la fecha en que el cheque expira (la fecha de vencimiento). Si no cobra el cheque antes de la fecha de vencimiento, su cheque se cancelará automáticamente y los fondos se depositarán a su nombre en el Fondo de Propiedad No Reclamada del Controlador de California. Si el pago que representa su cheque se envía al Fondo de Propiedad No Reclamada del Controlador, deberá consultar las reglas del Fondo, donde encontrará instrucciones para recuperar su dinero.

**Solicitudes de Exclusión del Acuerdo de Liquidación de la Demanda Colectiva (exclusiones voluntarias).** Se le tratará como un Miembro Participante del Grupo de Demandantes con participación plena en el Acuerdo a menos que notifique al Administrador por escrito, a más tardar el 8 de julio de 2024, que desea excluirse. Si el Administrador reenvió su Notificación, su fecha límite se extenderá hasta, a más tardar, el 22 de julio de 2024. La manera más sencilla de notificar al Administrador es enviar una Solicitud de Exclusión firmada y por escrito antes de la Fecha Límite para Respuestas. La Solicitud de Exclusión debe ser una carta de usted o su representante que indique su nombre, dirección actual, número de teléfono y una declaración simple en la que elige que se le excluya del Acuerdo. Los Miembros del Grupo de Demandantes que se excluyan (es decir, los Miembros No Participantes del Grupo de Demandantes) no recibirán un Pago Individual de Clase, pero conservarán sus derechos de interponer personalmente reclamaciones de horarios y salarios contra los Demandados.

**No puede excluirse voluntariamente de la porción del Acuerdo que corresponde a PAGA** Los Miembros del Grupo de Demandantes que se excluyan del Acuerdo de Liquidación de la Demanda Colectiva (Miembros No Participantes del Grupo de Demandantes) seguirán siendo elegibles para Pagos Individuales bajo PAGA y tendrán que renunciar a su derecho de entablar reclamaciones bajo PAGA contra los Demandados con base en hechos sucedidos en el Periodo de PAGA que se aleguen en la Acción.

**El Acuerdo de Liquidación propuesto será nulo si el Tribunal niega su Aprobación Final.** Es posible que el Tribunal decline otorgar Aprobación Final al Acuerdo o decline pronunciar una Sentencia. También es posible que el Tribunal pronuncie una Sentencia que se revierta tras una apelación. La Demandante y los Demandados han acordado que, en cualquiera de estos casos, el Acuerdo de Liquidación quedará sin efecto y los Demandados no pagarán ningún dinero y los Miembros del Grupo de Demandantes no eximirán de ninguna reclamación a los Demandados.

**Administrador.** El Tribunal ha designado a una compañía neutral, Atticus Administration, LLC (el "Administrador") para enviar esta Notificación, calcular y hacer pagos y procesar las Solicitudes de Exclusión de los Miembros del Grupo de Demandantes. El Administrador también resolverá las Impugnaciones de Miembros del Grupo de Demandantes en cuanto a Semanas de Trabajo, enviará y reenviará cheques de Liquidación y formularios de impuestos y se encargará de otras tareas necesarias para administrar el Acuerdo. La información de contacto del Administrador

se encuentra en la Sección 9 de esta Notificación.

**Renuncia de los Miembros Participantes del Grupo de Demandantes.** Una vez que la Sentencia sea definitiva y los Demandados hayan cubierto totalmente la Liquidación Bruta y pagado por separado todos los impuestos sobre la nómina correspondientes al empleador, los Miembros Participantes del Grupo de Demandantes quedarán impedidos legalmente de interponer cualquiera de las reclamaciones a las que renuncian por medio del Acuerdo. Esto significa que, a menos que se haya excluido voluntariamente de manera válida del Acuerdo de Liquidación de la Demanda Colectiva, no podrá demandar, proseguir con una demanda o ser parte de cualquier otra demanda contra los Demandados o entidades asociadas por salarios con base en los hechos del Periodo de la Demanda Colectiva y sanciones bajo PAGA con base en esos hechos como se alegan en la Acción y se resuelven por medio de este Acuerdo de Liquidación.

**Renuncia de los Miembros Participantes del Grupo de Demandantes:** Todos los Miembros Participantes del Grupo de Demandantes, en nombre de sí mismos y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios previos y presentes, eximen a las Partes Exoneradas de (i) todas las reclamaciones que se alegaron, o razonablemente pudieron haberse alegado, con base en los hechos estipulados en la Querella Operativa, incluidos

(1) falta de pago de salarios mínimos y daños liquidados; (2) falta de pago de horas extra; (3) no proporcionar periodos para comidas; (4) no proporcionar periodos de descanso; (5) no reembolsar gastos de negocios; (6) no proporcionar recibos de salarios precisos; y (7) no pagar todos los salarios pendientes al momento de la desvinculación del empleo. Excepto en la medida dispuesta en la Sección 5.3 del Acuerdo de Liquidación, los Miembros Participantes del Grupo de Demandantes no renuncian a ninguna otra reclamación, incluidas reclamaciones por prestaciones devengadas, despido injustificado, violaciones de la Ley de Empleo y Alojamiento Justos, seguros de desempleo, discapacidad, seguridad social, compensación laboral o reclamos basados en hechos que hayan sucedido afuera del Periodo de la Demanda Colectiva.

**Renuncia de PAGA de los Empleados Agraviados.** Una vez que la sentencia del Tribunal sea definitiva y los Demandados hayan cubierto la Liquidación Bruta y pagado por separado los impuestos sobre la nómina correspondientes al empleador, todos los Empleados Agraviados quedarán impedidos de interponer reclamos bajo PAGA contra los Demandados, ya sea que se hayan excluido o no del Acuerdo. Esto significa que ninguno de los Empleados Agraviados, incluidos tanto los Miembros Participantes del Grupo de Demandantes como quienes se excluyan voluntariamente del Acuerdo de Liquidación de la Demanda Colectiva, podrá demandar, proseguir una demanda o participar en cualquier otra reclamación bajo PAGA contra los Demandados o sus entidades relacionadas con base en los hechos que se alegan en la Acción y se resuelven por medio de este Acuerdo de Liquidación.

**Renuncia de los Empleados Agraviados:** Se considerará que todos los Empleados Agraviados eximen, a título personal y de sus respectivos representantes, agentes abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios actuales y previos, a las Partes Exoneradas de cualquier reclamación por concepto de sanciones bajo la Ley PAGA que se haya alegado, o pudieran razonablemente haberse alegado, con base en los hechos sucedidos durante el Periodo PAGA indicados en la Querella Operativa y la Notificación de PAGA, lo que incluye: (1) falta de pago



de salarios mínimos y daños liquidados; (2) falta de pago de horas extra; (3) no proporcionar periodos para comidas; (4) no proporcionar periodos de descanso; (5) no reembolsar gastos de negocios; (6) no proporcionar recibos de salarios precisos; (7) no pagar todos los salarios pendientes al momento de la desvinculación del empleo; (8) no llevar registros precisos; (9) no presentar los expedientes de los empleados; (10) no proporcionar licencia por enfermedad con goce de sueldo; (11) no proporcionar licencia suplementaria por enfermedad con goce de sueldo; (12) negativa a hacer un pago; (13) no proporcionar instalaciones de descanso adecuadas; (14) no proporcionar asientos adecuados; (15) violaciones estatutarias de salarios; (16) no pagar pago de vacaciones devengadas; (17) no proporcionar a los empleados notificación sobre las leyes laborales estatales; (18) condiciones estándar de violaciones laborales; y (19) acuerdos ilícitos durante el Periodo de PAGA.

### 15. ¿CÓMO CALCULARÁ EL ADMINISTRADOR MI PAGO?

**Pagos Individuales de Clase.** El Administrador calculará los Pagos Individuales de Clase al (a) dividir el Monto Neto de Liquidación entre el número total de Semanas de Trabajo que trabajaron todos los Miembros Participantes del Grupo de Demandantes, y (b) multiplicar el resultado por el número de Semanas de Trabajo que trabajó cada Miembro Participante del Grupo de Demandantes individual.

**Pagos Individuales bajo PAGA.** El Administrador calculará los Pago Individuales bajo PAGA al (a) dividir el \$<<PAGA FUND>> entre el número total de Periodos de pago bajo PAGA que trabajaron todos los Empleados Agraviados y (b) multiplicar el resultado por el número de Periodos de pago que trabajó cada Empleado Agraviado individual.

**Impugnaciones a los Periodos de pago/Semanas de Trabajo.** El número de Semanas de Trabajo que trabajó durante el Periodo de la Demanda Colectiva y el número de Periodos de pago de PAGA que trabajó durante el Periodo de PAGA, según los expedientes de los Demandados, se indican en la primera página de esta Notificación. Usted tiene hasta el 8 de julio de 2024 para impugnar el número de Semanas de Trabajo y/o Periodos de pago que se le acreditan. Puede presentar su impugnación al firmar y enviar una carta al Administrador por correo postal, electrónico o fax. La Sección 9 de esta Notificación contiene la información de contacto del Administrador.

Deberá sustentar su impugnación enviando copias de recibos de pago u otros registros. El Administrador aceptará como correcto el cálculo de las Semanas de Trabajo y/o Periodos de pago de los Demandados con base en sus expedientes a menos que usted envíe copias de registros que contengan información que indique lo contrario. Debe enviar copias y no originales puesto que estos documentos no se le devolverán. El Administrador resolverá las impugnaciones a Semanas de Trabajo y/o Periodos de pago con base en lo que usted envíe y aportaciones de los Abogados del Grupo de Demandantes (que representarán los intereses de los Miembros Participantes del Grupo de Demandantes) y los Abogados de los Demandados. La decisión del Administrador es definitiva. No podrá apelar o impugnar de otra manera esta decisión definitiva.

### 16. ¿CÓMO SE ME PAGARÁ?

**Miembros Participantes del Grupo de Demandantes.** El Administrador enviará por correo de los Estados Unidos, un solo cheque a cada Miembro Participante del Grupo de Demandantes (es

decir, todos los Miembros del Grupo de Demandantes que no se excluyan voluntariamente) incluidos quienes también califiquen como Empleados Agraviados. Este único cheque combinará el Pago Individual de Clase y el Pago Individual bajo PAGA. **Miembros No Participantes del Grupo de Demandantes.** El Administrador enviará por correo de los Estados Unidos, un solo cheque de Pago Individual bajo PAGA a todos los Empleados Agraviados que se excluyan del Acuerdo (es decir, todos los Miembros No Participantes del Grupo de Demandantes).

Su cheque se enviará a la misma dirección que esta Notificación. Si cambia de dirección, asegúrese de notificar al Administrador lo antes posible. La Sección 9 de esta Notificación contiene la información de contacto del Administrador.

### **17. ¿CÓMO PUEDO EXCLUIRME VOLUNTARIAMENTE DEL ACUERDO DE LIQUIDACIÓN?**

Envíe una carta redactada y firmada que incluya su nombre, dirección actual, número de teléfono y una simple declaración de que no desea participar en el Acuerdo. El Administrador lo excluirá con base en cualquier texto que comunique que solicita que se le excluya. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud, identificar la Acción como *Antoinette Brown v. ELA Foods, Inc., et al.*, 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 hacer la solicitud usted mismo. Si alguien más hace la solicitud por usted, no será válida. Su solicitud de exclusión debe enviarse al Administrador a más tardar el 8 de julio de 2024. De lo contrario será inválida. La Sección 9 de esta Notificación contiene la información de contacto del Administrador.

### **18. ¿CÓMO PUEDO OBJETAR AL ACUERDO?**

Únicamente los Miembros Participantes del Grupo de Demandantes tienen derecho de objetar al Acuerdo. Antes de decidir si objetar, es recomendable ver lo que la Demandante y los Demandados le están pidiendo al Tribunal aprobar. Al menos 16 días laborales para el tribunal antes de la Audiencia de Aprobación Final, los Abogados del Grupo de Demandantes y/o la Demandante presentarán al Tribunal (1) una Moción de Aprobación Final que incluye, entre otras cosas, los motivos por los que el Acuerdo de Liquidación propuesto es justo e indica los montos que los Abogados del Grupo de Demandantes están solicitando por concepto de honorarios de abogados y gastos de litigio. Previa solicitud razonable, los Abogados del Grupo de Demandantes (cuya información de contacto se encuentra en la Sección 9 de esta Notificación) le enviarán copias de estos documentos sin costo para usted. También puede consultarlos en el sitio web del Administrador, [www.ElaFoodsSettlement.com](http://www.ElaFoodsSettlement.com) o en el sitio web del Tribunal. Para obtener los documentos del sitio web del Tribunal, visite [www.lacourt.org](http://www.lacourt.org). Haga clic en “Online Services” (Servicios en Línea) y posteriormente en “Case Access – Civil” (Acceso a casos – Civil). Introduzca el Número de Caso (22STCV26088) y haga clic en “Search” (Buscar).

Los Miembros Participantes del Grupo de Demandantes, que no estén de acuerdo con cualquier aspecto del Acuerdo o la Moción de Aprobación Final pueden elegir objetar, por ejemplo, al considerar que el Acuerdo propuesto es injusto o que las cantidades solicitadas por los Abogados del Grupo de Demandantes o la Demandante son muy altos o bajos. La fecha límite para enviar objeciones por escrito al Administrador es el 8 de julio de 2024. Asegúrese de indicar al Administrador en qué consiste su objeción, por qué no está de acuerdo y cualquier hecho que

respalde su argumento. Asegúrese de identificar la Acción *Antoinette Brown v. ELA Foods, Inc., et al.* e incluya su nombre, dirección actual, número de teléfono y fechas aproximadas de empleo con los Demandados y firme la objeción. La Sección 9 de esta Notificación contiene la información de contacto del Administrador.

Alternativamente, un Miembro Participante del Grupo de Demandantes puede objetar (o contratar personalmente a un abogado a su propio costo) al asistir a la Audiencia de Aprobación Final. Usted (o su abogado) deben estar listos para informar al Tribunal en qué consiste su objeción, por qué no está de acuerdo y cualquier hecho que respalde su argumento. Consulte la Sección 8 de esta Notificación (a continuación) para conocer detalles sobre la Audiencia de Aprobación Final.

### **19. ¿PUEDO ASISTIR A LA AUDIENCIA DE APROBACIÓN FINAL?**

Si bien no está obligado a hacerlo, puede asistir a la Audiencia de Aprobación Final el 28 de agosto de 2024 a las 10:00 a.m. en el Departamento 9 del Tribunal Superior de Los Ángeles ubicado en 312 North Spring Street, Los Angeles, CA 90012. En la Audiencia, el juez decidirá si otorgar Aprobación Final al Acuerdo y la cantidad de la Liquidación Bruta que se pagará a los Abogados del Grupo de Demandantes, la Demandante y el Administrador. El Tribunal abrirá las puertas a comentarios de quienes objeten, los Abogados del Grupo de Demandantes y los Abogados Defensores antes de tomar una decisión. Puede asistir (o contratar a un abogado para que asista) ya sea en persona o virtualmente a través de LACourtConnect (<https://www.lacourt.org/lacc/>). Consulte el sitio web del Tribunal para acceder a la información más actualizada. Es posible que el Tribunal re programe la Audiencia de Aprobación Final. Usted debe consultar el sitio web del Tribunal previamente o comunicarse con los Abogados del Grupo de Demandantes para verificar la fecha y hora de la Audiencia de Aprobación Final.

### **20. ¿CÓMO PUEDO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?**

El Acuerdo expone todo lo que los Demandados y la Demandante han prometido hacer bajo el Acuerdo propuesto. La manera más sencilla de leer el Acuerdo, la Sentencia o cualquier otro documento relacionado con el Acuerdo de Liquidación es visitar el sitio web de Atticus Administration, LLC, [www.ElaFoodsSettlement.com](http://www.ElaFoodsSettlement.com). También puede llamar o enviar un correo electrónico a los Abogados del Grupo de Demandantes o el Administrador utilizando la información de contacto que se indica a continuación, o consultar el sitio web del Tribunal Superior visitando <http://www.lacourt.org/casesummary/ui/index.aspx> e introduciendo el Número de Caso de la Acción, No. de caso 22STCV26088. Alternativamente, puede hacer una cita para revisar personalmente documentos del tribunal en la Oficina del Secretario del Spring Street Courthouse llamando al (213) 310-7000.

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

Abogados del Grupo de Demandantes:  
Zachary Crosner [zach@crosnerlegal.com](mailto:zach@crosnerlegal.com)  
Jamie Serb  
[jamie@crosnerlegal.com](mailto:jamie@crosnerlegal.com)  
Nikki Trenner

[nikki@crosnerlegal.com](mailto:nikki@crosnerlegal.com)  
9440 Santa Monica Blvd., Suite 301  
Beverly Hills, CA 90210

Administrador del Acuerdo: Ela Foods Settlement  
c/o Atticus Administration  
[ElaFoodsSettlement@atticusadmin.com](mailto:ElaFoodsSettlement@atticusadmin.com)  
PO Box 64053  
Saint Paul, MN 55164  
Teléfono: 1-888-442-8688  
Fax: 1-888-362-6411

### **21. ¿QUÉ SUCEDE SI PIERDO MI CHEQUE DE LIQUIDACIÓN?**

Si extravía su cheque de Liquidación antes de cobrarlo, el Administrador lo reemplazará siempre que solicite un reemplazo antes de la fecha de caducidad que aparece al frente del cheque original. Si su cheque ya ha caducado, debe consultar al Fondo de Propiedad No Reclamado para recibir instrucciones sobre cómo recuperar sus fondos.

### **22. ¿QUÉ SUCEDE SI CAMBIO MI DIRECCIÓN?**

Para recibir su cheque, usted será responsable de notificar de inmediato al Administrador si se muda o cambia por algún otro motivo su dirección postal.