

Gabriel Garcia Mancilla, et al. v. Sierra View Dairy
c/o Apex Class Action LLC
PO Box 54668
Irvine, CA 92619

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

NOTICE OF PENDENCY OF CLASS ACTION AND PROPOSED SETTLEMENT
Gabriel Garcia Mancilla, et al. v. Sierra View Dairy
Tulare County Superior Court
Case No.: VCU309938

To: All current and former non-exempt employees of Sierra View Dairy who performed work for Sierra View Dairy in California at any time from June 13, 2020, through October 29, 2025 (the “Class Period”).

PLEASE READ CAREFULLY
YOUR LEGAL RIGHTS MAY BE AFFECTED WHETHER YOU ACT OR NOT

Why should you read this Notice?

The Court has granted preliminary approval of a proposed settlement (the “Settlement”) in the matter of *Ramon Gabriel Garcia Mancilla, et al. v. Sierra View Dairy* Tulare County Superior Court, Case No. VCU309938 (the “Action”). Because your rights may be affected by the Settlement, it is important that you read this Notice carefully.

You may be entitled to money from this Settlement. Defendant Sierra View Dairy (“Sierra View” or “Defendant”) records show that you were employed as a non-exempt employee by Sierra View in California at any time from June 13, 2020 through October 29, 2025 (the “Class Period”). The Court ordered that this Notice be sent to you because you may be entitled to money under the Settlement and because the Settlement affects your legal rights.

The purpose of this Notice is to provide you with a brief description of the Action, to inform you of the terms of the Settlement, to describe your rights in connection with the Settlement, and to explain what steps you may take to participate in, object to, or exclude yourself from the Settlement. If you do not exclude yourself from the Settlement and the Court finally approves the Settlement, you will be bound to the terms of the Settlement and any final judgment.

What is this case about?

Plaintiffs Gabriel Garcia Mancilla and Juan Diaz (“Plaintiffs”) brought this Action against Sierra View seeking to assert claims on behalf of a class of all current and former non-exempt employees of Sierra View who performed work directly for Sierra View in California at any time from June 13, 2020 through October 29, 2025 (the “Settlement Class Members”). Plaintiff is known as the “Class Representative,” and his attorneys, who also represent the interests of all Settlement Class Members, are known as “Class Counsel.”

The Action alleges that Defendants: (i) failed to pay employees all earned minimum and overtime wages; (ii) failed to provide all legally required meal and rest periods; (iii) failed to reimburse for necessary business expenses; (iv) failed to provide accurate and itemized wage statements; (v) failed to timely pay all wages due or final wages due upon separation of employment; and (vi) engaged in unlawful business practices as a result of the above-mentioned alleged violations, among other things and, as a result, are also liable for various statutory and civil penalties under the California Private Attorneys General Act (“PAGA”).

Sierra View denies that it has done anything wrong. Sierra View also denies that they owe Settlement Class Members any wages, restitution, penalties, damages, or other amounts. Accordingly, the Settlement is a compromise of disputed claims and should not be considered an admission of liability on the part of Defendant, by whom all liability is expressly denied.

The Class Representative and Class Counsel support the Settlement. Among the reasons for support are the defenses to liability potentially available to Defendant, the risk of the Court not allowing the case to proceed as a class action, the risk of trial on the merits, and the delays and uncertainties associated with ongoing litigation.

The Court has not ruled on Plaintiffs’ claims. In granting preliminary approval of the Settlement, the Court has determined only that there is sufficient evidence to suggest that the Settlement might be fair, adequate, and reasonable. A final determination on whether the Settlement is fair, adequate, and reasonable will be made at the Final Approval hearing (see below for hearing details).

Your decision about whether to participate in the Settlement will not affect your employment. California law and Defendant’s policies strictly prohibit unlawful retaliation. Defendant will not take any adverse action against or otherwise target, retaliate, or discriminate against

any Settlement Class Member because of their decision to either participate or not participate in the Settlement.

Who are the Attorneys?

Attorneys for Plaintiffs/Settlement Class: STANSBURY BROWN LAW, PC Daniel J. Brown dbrown@stansburybrownlaw.com 2610 ½ Abbot Kinney Blvd. Venice, California 90291 Tel: (323) 204-3124 www.stansburybrownlaw.com	Attorneys for Defendant Sierra View Dairy: SAGASER, WATKINS & WIELAND, PC Ian B. Wieland Justin G. Donner 5260 North Palm Avenue, Suite 400 Fresno, California 93704 Tel: (559) 421-7000 www.sagaserlaw.com
--	---

What are the terms of the Settlement?

Defendants have agreed to pay \$155,000.00 (the “Gross Settlement Amount”) to fully resolve all claims in the Action, including payments to Settlement Class Members (including payments in the amount of \$27,000.00 already issued to Settlement Class Members as part of a settlement campaign), Private Attorney General Act Payment to Aggrieved Employees and the State of California, Class Counsel’s attorneys’ fees and expenses, Settlement administration costs, and the Class Representative’s Service Award.

The following deductions from the Gross Settlement Amount will be requested by the Parties:

Attorneys’ Fees and Expenses. Class Counsel have been prosecuting the Action on behalf of Settlement Class Members on a contingency fee basis (that is, without being paid any money to date) and have been paying all litigation costs and expenses. The Court will determine the actual amount awarded to Class Counsel as attorneys’ fees, which will be paid from the Gross Settlement Amount. Settlement Class Members are not personally responsible for any of Class Counsel’s attorneys’ fees or expenses. Class Counsel will ask for up to thirty-five percent of the Gross Settlement Amount, which is currently estimated at \$54,250.00 as reasonable compensation for the work Class Counsel performed and will continue to perform in this Action through Settlement finalization. Class Counsel also will ask for reimbursement of up to \$20,000.00 in verified costs incurred in connection with the Action.

Settlement Administration Costs. The Court has approved Apex Settlement Administrators to act as the “Settlement Administrator,” who is sending this Notice to you and will perform many other duties relating to the Settlement. The Court has approved setting aside up to \$5,790.00 from the Gross Settlement Amount to pay the settlement administration costs.

Class Representative Service Award. Class Counsel will ask the Court to award the Class Representative a Service Award in the amount of \$5,000.00 for each Plaintiff (for a total of \$10,000.00) to compensate them for their service and extra work provided on behalf of the Settlement Class Members.

Payment to State of California. The Parties have agreed to allocate \$5,000.00 towards the Settlement of the PAGA claims in the Action. \$3,250.00 will be paid to the State of California Labor and Workforce Development Agency (“LWDA”), representing its 65% share of the PAGA civil penalties. The remaining \$1,750.00 will be allocated to Aggrieved Employees (Settlement Class members who were employees of Sierra View who performed work in California at any time from June 13, 2023, through October 29, 2025 (the “PAGA Period”), as part of the Net Settlement Amount described below.

Previously Paid Settlement Funds. Sierra View has already paid some settlement funds to the Settlement Class Members, in the amount of \$27,000.00, with these individual settlement agreements (“Individual Agreement”) being entered into after the commencement of this Action. This \$27,000.00 will also be deducted from the Gross Settlement Amount and Individual Participating Member Payments.

Calculation of Settlement Class Members’ Individual Participating Member Payments. After deducting the Court-approved amounts above, the balance of the Gross Settlement Amount will form the “Net Settlement Amount,” which will be distributed to all Settlement Class Members who do not submit a valid and timely request for exclusion (“Participating Settlement Class Members”) (described below). The Net Settlement Amount is estimated at approximately \$30,047.68, and will be divided as follows:

- (i) \$1,750.00 of the Net Settlement Amount has been designated as the “PAGA Amount” and will be distributed to each Aggrieved Employee based on the proportionate number of PAGA Pay Periods (defined as any calendar week during the PAGA Period in which an Aggrieved Employee worked at least one shift performing work for Sierra View during the PAGA Period (June 13, 2023, through October 29, 2025). Settlement Class Members cannot opt out of the PAGA portion of the settlement, and will receive their portion of the PAGA Amount regardless of their decision to opt out of the class settlement.
- (ii) The remainder of the Net Settlement Amount will be distributed to each Participating Settlement Class Member based on the proportionate number of Class Workweeks (defined as any calendar week during the Class Period in which a Settlement Class Member performed work for Sierra View Dairy) during the Class Period (from June 13, 2020 through October 29, 2025).

Payment of the Settlement. If the Court grants final approval of the Settlement, individual Participating Member Payments will be mailed to all Settlement Class Members for their portion of the PAGA Amount regardless of whether they submit a Request for Exclusion. In addition, Participating Settlement Class Members will receive additional compensation as part of their individual Participating Member Payments comprised of their portion of the Net Settlement Amount as described above.

Allocation and Taxes. For tax purposes, each Participating Member Payment shall be treated as follows: 10% as “wages,” for which an IRS Form W-2 will be issued; 5% as reimbursement of business expenses, and 85% shall be designated as consideration for the release executed through participation, penalties, and interest subject to IRS Form 1099 reporting with no withholdings. Settlement Class Members are responsible for the proper income tax treatment of the individual Participating Member Payments. The Settlement Administrator, Defendants

and their counsel, and Class Counsel cannot provide tax advice. Accordingly, Settlement Class Members should consult with their tax advisors concerning the tax consequences and treatment of awards they receive under the Settlement.

Class Release. If the Court approves the Settlement, each Participating Settlement Class Member (on behalf of themselves and their respective past and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns), will fully release and discharge Defendant Sierra View Dairy each of its past or current partners and both each individual partner's, or the partnership's collective, past or present owners, parents, subsidiaries, affiliated entities, commonly owned or controlled entities, board members, officers, directors, trustees, shareholders, members, partners, employees, clients, agents, insurers, attorneys, representatives, heirs, executors, administrators, successors and assigns, and any individual or entity to whom liability for the claims by Plaintiff, the Released Class Claims, and/or Released PAGA Claims further described herein could be assigned under any theory of law, including but not limited to pursuant to Labor Code section 558.1, or on a joint-employer, alter-ego, or other liability theory (the "Released Parties") from all claims not assertable under PAGA that Plaintiffs alleged, or could have alleged, by reason of or in connection with any matter or fact set forth in the Action during the Class Period ("Released Class Claims"). Without limiting the foregoing, the Released Class Claims shall include: **(1)** all claims relating to unpaid wages (including minimum, straight-time, piece, or other form of wages); all claims related to the timeliness of wage payments (whether regular or final wages); all claims relating to the failure to provide compliant meal and rest periods; all claims relating to the failure to pay premiums for violations of meal and rest period laws (including the failure to make premium payments at all, or failure to make premium payments at the correct rate of pay); all claims relating to the provision of wage statements, including the accuracy or substance of wage statements; all claims relating to the failure to maintain accurate employment records; all claims relating to the failure to reimburse necessary business expenses; and all claims relating to unfair business practices resulting from any of the foregoing; **(2)** All claims arising under California Labor Code sections 201-210, 218.5, 218.6, 221, 222, 223, 226-226.7, 246, 248.2, 248.5, 510, 512, 516, 558, 558.1, 1174, 1182.12, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 2698, 2699, 2699.5, 2800, 2802, 2804, and/or those arising under the applicable Industrial Welfare Commission Wage Order(s) (including but not limited to subsections 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 18, and 20 of the applicable Wage Order(s), such as IWC Wage Order 14-2001 [including the provisions of the California Code of Regulations codifying the applicable Wage Order(s)]), California Business Professions Code 17200 et seq. (including, without limitation, §§17200 through 17208, but limited to claims arising from the labor code violations released herein) and, **(3)** All remedies associated with any of the claims described herein, including but not limited to compensatory, consequential, incidental, liquidated, punitive, statutory penalties, civil penalties, restitution, interest, costs, attorneys' fees, or injunctive and/or other equitable relief, and other amounts recoverable under the Released Class Claims under California law. The release extends to the limits of the Class Period.

PAGA Release. Plaintiff and Aggrieved Employees, regardless of whether they opt out of the Settlement Class, on behalf of themselves and their respective past and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns; and, the State of California (including any office or agency thereof), will release and discharge the Released Parties from all claims assertable under PAGA that Plaintiff alleged, or could have alleged, by reason of or in connection with any matter or fact set forth in the Action or any notices issued by Plaintiff to the LWDA and/or set forth in the Action during the PAGA Period. Without limiting the foregoing, Released PAGA Claims shall include: **(1)** All claims for remedies recoverable under PAGA relating to unpaid wages (including minimum, overtime, straight-time, piece, or other form of wages); all claims for remedies recoverable under PAGA related to the timeliness of wage payments (whether regular or final wages); all claims for remedies recoverable under PAGA related to the calculation of the regular rate of pay, including claims for unpaid overtime wages, paid sick leave, or other pay as a result of the improper calculation of the regular rate of pay; all claims for remedies recoverable under PAGA relating to the failure to provide compliant meal and rest periods; all claims for remedies recoverable under PAGA relating to the failure to pay premiums for violations of meal and rest period laws (including the failure to make premium payments at all, or failure to make premium payments at the correct rate of pay); all claims for remedies recoverable under PAGA relating to the provision of wage statements, including the accuracy or substance of wage statements; all claims for remedies recoverable under PAGA relating to the failure to maintain accurate employment records; all claims for remedies recoverable under PAGA relating to the failure to reimburse necessary business expenses; all claims for remedies recoverable under PAGA for failing to permit and authorize Aggrieved Employees to exercise the use of their accrued paid sick leave days pursuant to Labor Code §§246, 248, and/or 248.2; and, all claims for remedies recoverable under PAGA for failing to provide legally mandated disclosures and/or written notices regarding the terms of employment pursuant to Labor Code §2810.5, with the release intended to be construed as broadly as allowed by law, without releasing claims not permitted by law; **(2)** All claims for remedies recoverable under PAGA arising under, or due to a violation of, California Labor Code §§201-210, 218.5, 218.6, 221, 222, 223, 226-226.7, 246, 248.2, 248.5, 510, 512, 516, 558, 558.1, 1174, 1182.12, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 2698, 2699, 2699.5, 2800, 2802, and 2804, and/or those arising under the applicable Industrial Welfare Commission Wage Order(s) (including but not limited to subsections 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 18, and 20 of the applicable Wage Order(s), such as IWC Wage Order 14-2001 [including the provisions of the California Code of Regulations codifying the applicable Wage Order(s)]), and other default remedies under PAGA pursuant to Labor Code §2699 et seq.; and, **(3)** All remedies associated with any of the claims described herein, including but not limited to civil penalties, costs, attorneys' fees, or injunctive and/or other equitable relief. The release extends to the limits of the PAGA Period.

Conditions of Settlement. The Settlement is conditioned upon the Court entering an order at or following the Final Approval Hearing finally approving the Settlement as fair, reasonable, adequate, and in the best interests of the Settlement Class, and the entry of a Judgment.

How can I claim money from the Settlement?

Do Nothing. If you do nothing, you will be entitled to your share of the Settlement based on the proportionate number of Class Workweeks you worked during the Class Period, and the proportionate number of PAGA Pay Periods you worked during the PAGA Period, as stated in this Notice. You also will be bound by the Settlement, including the release of claims stated above.

What other options do I have?

Dispute Information in Notice of Participating Member Payment. Your award is based on the proportionate number of Class Workweeks you worked during the Class Period and the proportionate number of PAGA Pay Periods you worked during the PAGA Period. The information contained in Defendant's records regarding each of these factors, along with your estimated individual Participating Member Payment, is listed below. If you disagree with the information listed below, you may submit a dispute, along with any supporting documentation, to PO Box

54668, Irvine, CA 92619. Any disputes, along with supporting documentation, must be postmarked no later than November 23, 2026. **DO NOT SEND ORIGINALS; DOCUMENTATION SENT TO THE SETTLEMENT ADMINISTRATOR WILL NOT BE RETURNED OR PRESERVED.**

The Settlement Administrator will determine whether any adjustments are warranted, and if so, will consult with the Parties and make a determination as to whether an adjustment will be made.

According to Defendant's records:

- (a) you worked «Total Class Weeks» Class Workweeks between June 13, 2020 through October 29, 2025 for Defendant; and
- (b) you worked «PAGA Periods» PAGA Pay Periods between June 13, 2023, through October 29, 2025 for Defendant.
- (c) you received payment from an Individual Agreement in the amount of \$«Previously Paid Settlement Funds».

Based on the above, your individual Participating Member Payment is estimated at \$«Total PMT», which results from your pro rata share of the Net Settlement Amount of \$«Original Class PMT», minus your Individual Agreement of \$«Previously Paid Settlement Funds».

Exclude Yourself from the Class Portion of the Settlement. If you **do not** wish to take part in the Settlement, you may exclude yourself from the class portion of the settlement by making a request for exclusion and sending it to the Settlement Administrator postmarked no later than November 23, 2026. The request for exclusion must: (1) contain your name, address, telephone number; (2) contain a statement that you wish to be excluded from the class settlement; and (3) be signed by you.

Send the request for exclusion directly to the Settlement Administrator at PO Box 54668, Irvine, CA 92619. Any person who submits a timely request for exclusion shall, upon receipt by the Settlement Administrator, not be a Settlement Class Member. If you exclude yourself, you will still receive your portion of the PAGA Amount if you are an Aggrieved Employee.

Objecting to the Settlement. You also have the right to object to the terms of the Settlement. However, if the Court rejects your objection, you will still be bound by the terms of the Settlement. If you wish to object to the Settlement, or any portion of it, you may timely submit a written objection directly to the Settlement Administrator at PO Box 54668, Irvine, CA 92619. Your written objection must include your name, address, the case name and number, each specific reason in support of your objection, and any legal or factual support for each objection, together with any evidence in support of your objection. Written objections must be postmarked on or before November 23, 2026. Settlement Class Members who fail to make objections in writing may still make their objections orally at the Final Approval/Settlement Fairness Hearing with the Court's permission.

If you object to the Settlement, you will remain a member of the Settlement Class, and if the Court approves the Settlement, you will be bound by the terms of the Settlement in the same way as Participating Settlement Class Members who do not object.

What is the next step?

The Court will hold a Final Approval Hearing on the adequacy, reasonableness, and fairness of the Settlement on **February 22, 2027**, in Department 9 of the Tulare County Superior Court, located at 221 S. Mooney Blvd., Visalia, California 93291. The Court also will be asked to rule on Class Counsel's request for attorneys' fees and reimbursement of documented costs and expenses, the Service Award to the Class Representative, the Settlement Administrator's costs, and the amount related to the PAGA civil penalties. **You are not required to attend the Final Approval Hearing, although any Class Member is welcome to attend the hearing.**

How can I get additional information?

This Notice is only a summary of the Action and the Settlement. The easiest way to read the Settlement Agreement, the Judgment or any other Settlement documents is to go to the Administrator's website at www.apexclassaction.com/sierraviewdairy. You can also telephone or send an email to Class Counsel using the contact information listed above, or consult the Superior Court website by going to <https://www.tulare.courts.ca.gov/> and looking up the case number (Case No. VCU309938). You may also inspect the Court's files and the Settlement Agreement at the Office of the Clerk of the Tulare County Superior Court, located at 221 S. Mooney Blvd., Visalia, California 93291, during regular court hours. The Settlement Agreement is attached as Exhibit A to the Declaration of Daniel J. Brown in Support of Plaintiff's Motion for Preliminary Approval of Class Action Settlement, filed on July 20, 2026.



PLEASE DO NOT CALL OR WRITE THE COURT FOR INFORMATION ABOUT THIS SETTLEMENT OR THE SETTLEMENT PROCESS

REMINDER AS TO TIME LIMITS

The deadline for submitting a Request for Exclusion, a written objection, or any dispute is November 23, 2026. These deadlines will be strictly enforced.

BY ORDER OF THE COURT ENTERED ON JULY 20, 2026.

AVISO DE PENDENCIA SOBRE DEMANDA COLECTIVA Y PROPUESTA DE ACUERDO

Gabriel Garcia Mancilla, et al. v. Sierra View Dairy

Tribunal Superior del Condado de Tulare

Caso No.: VCU309938

Para: Todos los empleados actuales y exempleados no exentos de Sierra View Dairy que hayan trabajado para Sierra View Dairy en California en cualquier momento desde el 13 de junio de 2020 hasta el 29 de octubre de 2025 (el “Período de Clase”).

POR FAVOR, LEA CUIDADOSAMENTE.

SUS DERECHOS LEGALES PODRÁN VERSE AFECTADOS TANTO SI ACTÚA COMO SI NO.

¿Por qué debería leer este Aviso?

El Tribunal ha otorgado la aprobación preliminar de un acuerdo propuesto (el “Acuerdo”) en el asunto de *Ramon Gabriel Garcia Mancilla, et al. v. Sierra View Dairy* Tulare County Superior Court, Caso No. VCU309938 (la “Demanda”). Dado que sus derechos pueden verse afectados por este Acuerdo, es importante que lea este Aviso detenidamente.

Puede tener derecho a recibir un pago de este Acuerdo. Los registros del Demandado Sierra View Dairy (“Sierra View” o “Demandado”) muestran que usted fue empleado no exento por Sierra View en California en cualquier momento entre el 13 de junio de 2020 y el 29 de octubre de 2025 (el “Período de Clase”). El Tribunal ha ordenado que se le envíe este Aviso porque puede que tenga derecho a recibir dinero de conformidad con el Acuerdo y porque este mismo afecta a sus derechos legales.

El objetivo de este Aviso es proporcionarle una breve descripción de la Demanda, informarle de los términos del Acuerdo propuesto, describir sus derechos en relación con el Acuerdo y explicarle qué pasos puede adoptar para participar, oponerse o excluirse del Acuerdo. Si no se excluye del Acuerdo y el Tribunal finalmente aprueba el Acuerdo, estará sujeto a los términos del Acuerdo y cualquier sentencia final.

¿De qué trata este caso?

Los Demandantes Gabriel García Mancilla y Juan Díaz (“Demandantes”) presentaron esta Demanda contra Sierra View para hacer valer reclamaciones en nombre de una clase de todos los empleados actuales y exempleados no exentos de Sierra View que realizaron trabajos directamente para Sierra View en California en cualquier momento desde el 13 de junio de 2020 hasta el 29 de octubre de 2025 (los “Miembros del Acuerdo Colectivo”). Al Demandante se le conoce como el “Representante de la Clase” y a sus abogados, que también representan los intereses de todos los Miembros del Acuerdo Colectivo, se les conoce como los “Abogados de la Clase”.

La Demanda alega que los Demandados: (i) no pagaron a los empleados todos los salarios mínimos y de horas extras devengados; (ii) no proporcionaron todos los períodos de comida y descanso legalmente requeridos; (iii) no reembolsaron los gastos comerciales necesarios; (iv) no proporcionaron declaraciones de salarios precisas y detalladas; (v) no pagaron oportunamente todos los salarios adeudados o los salarios finales adeudados tras la separación del empleo; y (vi) se involucraron en prácticas comerciales ilegales como resultado de las presuntas violaciones mencionadas anteriormente, entre otras cosas y, como resultado, también son responsables de varias sanciones legales y civiles en virtud de la Ley General de Abogados Privados de California (“PAGA”).

Sierra View niega haber hecho algo malo. Sierra View también niega que le adeuden a los Miembros del Acuerdo Colectivo cualquier salario, restitución, sanción, daño u otros montos. En consecuencia, el Acuerdo constituye un acuerdo sobre las reclamaciones en disputa y no debe interpretarse como que el Demandado admite su responsabilidad, ya que niega expresamente toda responsabilidad.

El Representante y los Abogados de la Clase también respaldan el Acuerdo. Entre las razones de apoyo se encuentran las defensas de responsabilidad potencialmente disponibles para el Demandado, el riesgo de que el Tribunal no permita que el caso proceda como demanda colectiva, el riesgo de juicio sobre el fondo y las demoras e incertidumbres asociadas al litigio en curso.

El Tribunal no se ha pronunciado sobre los fundamentos de las reclamaciones de los Demandantes. Al conceder la aprobación preliminar, el Tribunal ha determinado únicamente que existen pruebas suficientes para sugerir que el Acuerdo propuesto puede ser justo, adecuado y razonable. Se tomará una determinación final sobre el Acuerdo en la audiencia de Aprobación Final (consulte los detalles de la audiencia más adelante).

Su decisión sobre si participar en el Acuerdo no afectará su empleo. La ley de California y las políticas del Demandado prohíben estrictamente las represalias ilegales. El Demandado no tomará ninguna acción laboral adversa ni se dirigirá, tomará represalias o discriminará a ningún Miembro del Acuerdo Colectivo o Empleado Afectado debido a su decisión de participar o no en el mismo.

¿Quiénes son los Abogados?

Abogados de los Demandantes/Acuerdo Colectivo: STANSBURY BROWN LAW, PC Daniel J. Brown dbrown@stansburybrownlaw.com 2610 ½ Abbot Kinney Blvd. Venice, California 90291 Tel.: (323) 204-3124 www.stansburybrownlaw.com	Abogados del Demandado Sierra View Dairy: SAGASER, WATKINS & WIELAND, PC Ian B. Wieland Justin G. Donner. 5260 North Palm, Suite 400 Fresno, California 93704 Tel.: (559) 421-7000 www.sagaserlaw.com
---	---

¿Cuáles son los términos del Acuerdo?

Los Demandados han acordado pagar \$155,000.00 (el “Monto Bruto del Acuerdo”) para resolver completamente todas las reclamaciones en la Demanda, incluidos los pagos a los Miembros del Acuerdo Colectivo (incluidos los pagos por un monto de \$27,000.00 ya emitidos a dichos Miembros como parte de una campaña de acuerdo), el pago de la Ley General de Abogados Privados a los Empleados Afectados y al Estado

de California, los honorarios y gastos de los Abogados de la Clase, los costos de administración del Acuerdo y la Adjudicación de Servicios del Representante de la Clase.

Las partes solicitarán las siguientes deducciones del Monto Bruto del Acuerdo:

Honorarios y gastos de los Abogados. Los Abogados de la Clase han procesado la Demanda en nombre de los Miembros del Acuerdo Colectivo en base a un esquema de honorarios de contingencia (es decir, sin que se les haya pagado nada hasta la fecha) y han pagado todos los costos y gastos de litigio. El Tribunal determinará el monto real otorgado a los Abogados de la Clase como honorarios, que se pagarán del Monto Bruto del Acuerdo. Los Miembros del Acuerdo Colectivo no son personalmente responsables de ninguno de estos honorarios o gastos. Los Abogados de la Clase solicitarán hasta un tercio del Monto Bruto del Acuerdo, que actualmente se estima en \$54,250.00, como compensación razonable por el trabajo que realizaron y continuarán realizando en esta Demanda hasta la finalización del Acuerdo. Los Abogados de la Clase también solicitarán el reembolso de hasta \$20,000.00 en costos verificados incurridos en relación con la Demanda.

Costos de Administración del Acuerdo. El Tribunal ha aprobado a Apex Class Action LLC para que actúe como el “Administrador del Acuerdo”, quien le envía este Aviso y realiza muchas otras funciones relacionadas. El Tribunal ha aprobado apartar hasta \$5,790.00 del Monto Bruto del Acuerdo para cubrir los costos de administración.

Adjudicación por Servicio al Representante de la Clase. Los Abogados de la Clase pedirán al Tribunal que otorgue al Representante de la Clase una Adjudicación de Servicio por un monto de \$5,000.00 para cada Demandante (por un total de \$10,000.00) para compensarlos por su servicio y trabajo adicional proporcionado en nombre de los Miembros del Acuerdo Colectivo.

Pago PAGA al Estado de California. Las Partes acordaron asignar \$5,000.00 para el Acuerdo de las reclamaciones PAGA. Se pagarán \$3,250.00 a la Agencia de Desarrollo Laboral y de la Fuerza Laboral del Estado de California (“LWDA”), que representa su participación del 65 % de las sanciones civiles PAGA. Los \$1,750.00 restantes se asignarán a los Empleados Afectados (miembros del Acuerdo Colectivo que fueron empleados de Sierra View y que trabajaron en California en cualquier momento desde el 13 de junio de 2023 hasta el 29 de octubre de 2025 (el “Período PAGA”)), como parte del Monto Neto del Acuerdo que se describe a continuación.

Fondos del Acuerdo pagados previamente. Sierra View ya tiene algunos fondos del acuerdo para los Miembros del Acuerdo Colectivo, por un monto de \$27,000.00, y estos acuerdos de conciliación individuales (“Acuerdo Individual”) se celebran después del inicio de este Proceso. Estos \$27,000.00 también se deducirán del Monto Bruto del Acuerdo y de los Pagos del Miembro Participante.

Cálculo de los Pagos Individuales de los Miembros Participantes del Acuerdo Colectivo. Después de deducir los montos aprobados por el Tribunal anteriormente, el saldo del Monto Bruto del Acuerdo formará el Monto Neto del Acuerdo, que se distribuirá a todos los Miembros del Acuerdo Colectivo que no presenten un formulario de Solicitud de Exclusión válido y a tiempo (descrito más adelante). El Monto Neto del Acuerdo se estima en aproximadamente \$30,047.68 y se dividirá de la siguiente manera:

- (i) \$1,750.00 del Monto Neto del Acuerdo ha sido designado como el “Monto PAGA” y se distribuirá a cada Empleado Afectado en función del número proporcional de Períodos de Pago PAGA (definidos como cualquier semana calendario durante el Período PAGA en la que un Empleado Afectado trabajó al menos un turno realizando trabajo para Sierra View durante el Período PAGA (del 13 de junio de 2023 al 29 de octubre de 2025)). Los Miembros del Acuerdo Colectivo no pueden excluirse de la parte PAGA del acuerdo, y recibirán su parte del Monto PAGA independientemente de su decisión de optar por no participar en el acuerdo colectivo.
- (ii) El resto del Monto Neto del Acuerdo se distribuirá a cada Miembro del Acuerdo Participante en función del número proporcional de Semanas Laborales de la Clase (definido como cualquier semana calendario durante el Período de Clase en la que un Miembro del Acuerdo realizó trabajo para Sierra View Dairy) durante el Período de Clase (desde el 13 de junio de 2020 hasta el 29 de octubre de 2025).

Pago del Acuerdo. Si el Tribunal otorga la aprobación final del Acuerdo, los Pagos de los Miembros Participantes individuales se enviarán por correo a todos los Miembros del Acuerdo por su parte del Monto PAGA, independientemente de si presentan una Solicitud de Exclusión. Además, los Miembros del Acuerdo Participantes recibirán una compensación adicional como parte de sus Pagos individuales compuestos por su parte del Monto Neto del Acuerdo como se describió anteriormente.

Distribución e Impuestos. A efectos fiscales, cada Pago del Miembro Participante se tratará de la siguiente manera: el 10 % como “salarios”, para lo cual se emitirá un Formulario W-2 del IRS; el 5 % como reembolso de los gastos comerciales, y el 85 % se designará como contraprestación por la liberación ejecutada a través de la participación, sanciones e intereses sujetos al informe del Formulario 1099 del IRS sin retenciones. Los Miembros del Acuerdo son responsables del tratamiento adecuado del impuesto sobre la renta de los Pagos Individuales. El Administrador del Acuerdo, los Demandados y sus abogados, y los Abogados de la Clase no pueden brindar asesoramiento fiscal. En consecuencia, los Miembros del Acuerdo deben consultar con sus asesores fiscales las consecuencias fiscales y el tratamiento de los pagos que reciban de conformidad con el Acuerdo.

Liberación de Clase. Si el Tribunal aprueba el Acuerdo, cada Miembro del Acuerdo Colectivo Participante (en nombre propio y de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios pasados y presentes), liberará y descargará por completo al Demandado Sierra View Dairy de cada uno de sus socios pasados o actuales y tanto de cada socio individual como de los propietarios, matrices, subsidiarias, entidades afiliadas, entidades de propiedad o control común, miembros de la junta, funcionarios, directores, fideicomisarios, accionistas, miembros, socios, empleados, clientes, agentes, aseguradores, abogados, representantes, herederos, albaceas, administradores, sucesores y cesionarios, y cualquier persona o entidad a la que se le pueda asignar la responsabilidad por las reclamaciones del Demandante, las Reclamaciones Liberadas de Clase y/o las Reclamaciones Liberadas PAGA que se describen más adelante en este documento bajo cualquier teoría de la ley, incluida, entre otras, la sección 558.1 del Código Laboral, o en un empleador conjunto, alter-ego u otra teoría de responsabilidad (las “Partes Liberadas”) de todas las reclamaciones no afirmables bajo PAGA que los Demandantes alegaron, o podrían haber alegado, en razón de o en relación con cualquier asunto o hecho establecido en la Demanda durante el Período de Clase (“Reclamaciones Liberadas de Clase”). Sin limitar lo anterior, las Reclamaciones Liberadas de Clase incluirán: (1) todas las reclamaciones relacionadas con salarios impagos (incluidos salarios mínimos, por tiempo completo, por pieza u otra forma de salario); todas las reclamaciones relacionadas con la puntualidad de los pagos de salarios (ya sean salarios regulares o finales); todas las reclamaciones relacionadas con la falta

de proporcionar períodos de comida y descanso conformes; todas las reclamaciones relacionadas con la falta de pago de primas por violaciones de las leyes de períodos de comida y descanso (incluida la falta de pago de primas en absoluto, o la falta de pago de primas a la tasa correcta de pago); todas las reclamaciones relacionadas con la provisión de declaraciones salariales, incluida la precisión o el contenido de las declaraciones salariales; todas las reclamaciones relacionadas con la falta de mantenimiento de registros de empleo precisos; todas las reclamaciones relacionadas con la falta de reembolso de los gastos comerciales necesarios; y todas las reclamaciones relacionadas con prácticas comerciales desleales resultantes de cualquiera de los anteriores; **(2)** Todas las reclamaciones que surjan en virtud de las secciones 201-210, 218.5, 218.6, 221, 222, 223, 226-226.7, 246, 248.2, 248.5, 510, 512, 516, 558, 558.1, 1174, 1182.12, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 2698, 2699, 2699.5, 2800, 2802, 2804 del Código Laboral de California y/o las que surjan en virtud de la (s) Orden(es) Salarial (es) de la Comisión de Bienestar Industrial aplicable (incluidas, entre otras, las subsecciones 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 18 y 20 de la (s) Orden(es) Salarial (es) aplicable (s), como la Orden Salarial 14-2001 de la CBI (IWC) [incluidas las disposiciones del Código de Reglamentos de California que codifican la (s) Orden(es) Salarial (es) aplicable (es)], el Código de Profesiones Comerciales de California 17200 y siguientes (incluidas, entre otras, las secciones 17200 a 17208, pero limitadas a las reclamaciones que surjan de las violaciones del código laboral publicadas en este documento) y, **(3)** Todos los recursos asociados con cualquiera de las reclamaciones descritas en este documento, incluidas, entre otras, las compensatorias, consecuentes, incidentales, liquidadas, punitivas, legales, sanciones civiles, restitución, intereses, costos, honorarios de abogados o medidas cautelares y/u otras compensaciones equitativas, y otras cantidades recuperables en virtud de las Reclamaciones Liberadas de Clase bajo la ley de California. La liberación se extiende a los límites del Período de Clase.

Liberación PAGA. El Demandante y los Empleados Afectados, independientemente de si optan por no participar en el Acuerdo Colectivo, en su nombre y en el de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios pasados y presentes; y, el Estado de California (incluida cualquier oficina o agencia de la misma), liberará y descargará a las Partes Liberadas de todas las reclamaciones afirmables bajo PAGA que el Demandante alegó, o podría haber alegado, en razón de o en relación con cualquier asunto o hecho establecido en la Demanda o cualquier notificación emitida por el Demandante a la LWDA y/o establecida en la Demanda durante el Período PAGA. Sin limitar lo anterior, las Reclamaciones Liberadas PAGA incluirán: **(1)** Todas las reclamaciones de recursos recuperables bajo PAGA relacionadas con salarios impagos (incluidos salarios mínimos, horas extras, horas hábiles, por pieza u otra forma de salario); todas las reclamaciones de recursos recuperables bajo PAGA relacionadas con la puntualidad de los pagos de salarios (ya sean salarios regulares o finales); todas las reclamaciones de recursos recuperables bajo PAGA relacionadas con el cálculo de la tasa de pago regular, incluidas las reclamaciones por salarios de horas extras no pagados, licencia por enfermedad pagada, u otro pago como resultado del cálculo incorrecto de la tasa regular de pago; todas las reclamaciones de recursos recuperables bajo PAGA relacionadas con la falta de proporcionar períodos de comida y descanso conformes; todas las reclamaciones de recursos recuperables bajo PAGA relacionadas con la falta de pago de primas por violaciones de las leyes de períodos de comida y descanso (incluida la falta de pago de primas en absoluto, o la falta de pago de primas a la tasa correcta de pago); todas las reclamaciones de recursos recuperables bajo PAGA relacionadas con la provisión de declaraciones salariales, incluida la exactitud o sustancia de las declaraciones salariales; todas las reclamaciones de recursos recuperables bajo PAGA relacionadas con la falta de mantenimiento de registros de empleo precisos; todas las reclamaciones de recursos recuperables bajo PAGA relacionadas con la falta de reembolso de los gastos comerciales necesarios; todas las reclamaciones de recursos recuperables bajo PAGA por no permitir y autorizar a los Empleados Afectados a ejercer el uso de sus días de licencia por enfermedad pagados acumulados de conformidad con el Código Laboral, sección 246, 248 y/o 248.2; y, todas las reclamaciones de recursos recuperables bajo PAGA por no proporcionar divulgaciones legalmente obligatorias y/o avisos por escrito con respecto a los términos de empleo de conformidad con el Código Laboral, sección 2810.5, con la liberación destinada a interpretarse de manera tan amplia como lo permita la ley, sin liberar reclamaciones no permitidas por la ley; **(2)** Todas las reclamaciones de recursos recuperables en virtud de PAGA que surjan o se deban a una violación del Código Laboral de California, sección 201-210, 218.5, 218.6, 221, 222, 223, 226-226.7, 246, 248.2, 248.5, 510, 512, 516, 558, 558.1, 1174, 1182.12, 1194, 1194.2, 1197, 1197.1, 1198, 2698, 2699, 2699.5, 2800, 2802 y 2804, y/o aquellos que surjan en virtud de la (s) Orden(es) Salarial (es) de la Comisión de Bienestar Industrial aplicable (incluidas, entre otras, las subsecciones 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 18 y 20 de la (s) Orden(es) Salarial (es) aplicable (s), como la Orden Salarial 14-2001 de la CBI [incluidas las disposiciones del Código de Regulaciones de California que codifican la (s) Orden(es) Salarial (es) aplicable (s)] y otros recursos por incumplimiento en virtud de PAGA de conformidad con el Código Laboral, sección 2699 y ss.; y, **(3)** Todos los recursos asociados con cualquiera de las reclamaciones descritas en este documento, incluidas, entre otras, sanciones civiles, costos, honorarios de abogados o medidas cautelares y/u otras medidas equitativas. La liberación se extiende hasta los límites del Período PAGA.

Condiciones del Acuerdo. El Acuerdo está condicionado a que el Tribunal dicte una orden en o después de la Audiencia de Aprobación Final que apruebe finalmente el Acuerdo como justo, razonable, adecuado y en el mejor interés del Acuerdo Colectivo, y la emisión de una Sentencia.

¿Cómo puedo obtener un pago del Acuerdo?

No hacer nada. Si no hace nada, tendrá derecho a su parte del Acuerdo en función del número proporcional de Semanas Laborales de la Clase que trabajó durante el Período de Clase y el número proporcional de Períodos de Pago PAGA que trabajó durante el Período PAGA, como se indica en este Aviso. También estará obligado por el Acuerdo, incluida la liberación de reclamaciones indicada anteriormente.

¿Qué otras opciones tengo?

Información de Impugnación en el Aviso de Pago del Miembro Participante. Su incentivo se basa en el número proporcional de Semanas Laborales de la Clase trabajadas durante el Período de Clase y en el número proporcional de Períodos de Pago PAGA trabajados durante el Período PAGA. La información contenida en los registros del Demandado con respecto a cada uno de estos factores, junto con su Pago de Miembro Participante estimado, se enumera a continuación. Si no está de acuerdo con la información que se detalla a continuación, puede presentar una impugnación, junto con cualquier documentación de respaldo, a PO Box 54668, Irvine, California 92619. Cualquier impugnación y documentación justificativa deben contar con un matasellos a más tardar el 23 de noviembre de 2026. **NO ENVÍE DOCUMENTACIÓN ORIGINAL; LA DOCUMENTACIÓN QUE SE ENVÍE AL ADMINISTRADOR DEL ACUERDO NO SE DEVOLVERÁ NI CONSERVARÁ.**

El Administrador del Acuerdo determinará si se justifican ajustes y, de ser así, consultará con las Partes y determinará si se realizará alguno. Según los registros del Demandado:

- (a) trabajó «Total_Class_Weeks» Semanas Laborales de Clase entre el 13 de junio de 2020 y el 29 de octubre de 2025 para el Demandado; y
- (b) trabajó «PAGA_Periods» Períodos de pago PAGA entre el 13 de junio de 2023 y el 29 de octubre de 2025 para el Demandado.
- (c) recibió el pago de un Acuerdo Individual por un monto de \$ «Previously_Paid_Settlement_Funds».

Con base en lo anterior, su Pago de Miembro Participante individual se estima en \$«Total_PMT» que resulta de su participación proporcional del Monto Neto del Acuerdo de \$«Original_Class_PMT», menos su Acuerdo Individual de \$ «Previously_Paid_Settlement_Funds».

Excluirse de la Parte Colectiva del Acuerdo. Si **no** desea participar en el Acuerdo, puede excluirse de la parte colectiva mediante una solicitud de exclusión, la cual debe enviarse al Administrador del Acuerdo con matasellos a más tardar el 23 de noviembre de 2026. La solicitud debe contener: (1) su nombre, dirección, número de teléfono; (2) una declaración de que desea ser excluido del acuerdo colectivo; y (3) estar firmada por usted.

Envíe la solicitud de exclusión directamente al Administrador del Acuerdo, al PO Box 54668, Irvine, California 92619. Cualquier persona que presente una solicitud oportuna de exclusión, una vez recibida por el Administrador del Acuerdo, no será un Miembro del Acuerdo Colectivo. Si se excluye, seguirá recibiendo su parte del Monto PAGA si es un Empleado Afectado.

Oponerse al Acuerdo. También tiene derecho a oponerse a los términos del Acuerdo. No obstante, si el Tribunal rechaza su objeción, seguirá sujeto a los términos del Acuerdo. Si desea oponerse al Acuerdo o a cualquier parte del mismo, puede presentar oportunamente una objeción por escrito directamente al Administrador del Acuerdo en PO Box 54668, Irvine, California 92619. Su objeción por escrito debe incluir su nombre, dirección, el nombre y número del caso, cada razón específica en apoyo de su objeción y cualquier apoyo legal o fáctico para cada objeción, junto con cualquier evidencia en apoyo de su objeción. Las objeciones por escrito deben tener matasellos del 23 de noviembre de 2026 o antes. Los Miembros del Acuerdo Colectivo que no hayan presentado objeciones por escrito aún pueden oponerse de manera oral en la Audiencia de Aprobación Final/Equidad del Acuerdo, con permiso del Tribunal.

Si se opone al Acuerdo, se le considerará miembro del Acuerdo Colectivo. Si el Tribunal aprueba el Acuerdo, estará sujeto a los términos del mismo de la misma manera que los Miembros del Acuerdo Colectivo Participantes que no objetan.

¿Cuál es el siguiente paso?

El Tribunal celebrará una Audiencia de Aprobación Final sobre la adecuación, razonabilidad e imparcialidad del Acuerdo el **22 de febrero de 2027**, en el Departamento 9 del Tribunal Superior del Condado de Tulare, ubicado en 221 S. Mooney Blvd., Visalia, California 93291. También se le pedirá al Tribunal que se pronuncie respecto de la solicitud de los Abogados de la Clase para los honorarios, el reembolso de los costos y gastos documentados, el Pago de Incentivo al Representante de la Clase, los costos del Administrador del Acuerdo y el importe relacionado con las sanciones civiles PAGA. **No es necesario que asista, aunque cualquier Miembro de la Clase puede asistir.**

¿Cómo puedo obtener información adicional?

Este Aviso es solamente un resumen de la Demanda y el Acuerdo. La forma más fácil de leer el Acuerdo, la Sentencia o cualquier otro documento del Acuerdo es acceder al sitio web del Administrador del Acuerdo en www.apexclassaction.com/sierraviewdairy. También puede llamar o enviar un correo electrónico a los Abogados de la Clase utilizando la información de contacto mencionada anteriormente, o consultar el sitio web del Tribunal Superior visitando <https://www.tulare.courts.ca.gov/> y buscando el número de caso (Caso No. VCU309938). También puede inspeccionar los archivos del Tribunal y el Acuerdo de Conciliación en la Oficina del Secretario del Tribunal Superior del Condado de Tulare, ubicada en 221 S. Mooney Blvd., Visalia, California 93291, durante el horario regular. El Acuerdo de Conciliación se adjunta como Anexo A en la Declaración de Daniel J. Brown en apoyo de la Moción del Demandante para la Aprobación Preliminar del Acuerdo de Demanda Colectiva, presentada el 20 de julio de 2026.



NO LLAME NI ESCRIBA AL TRIBUNAL, A LOS DEMANDADOS O A SUS ABOGADOS PARA OBTENER INFORMACIÓN SOBRE ESTE ACUERDO O SU PROCESO.

RECORDATORIO ACERCA DE LAS FECHAS LÍMITES

La fecha límite para presentar una Solicitud de Exclusión, una objeción por escrito o cualquier impugnación es el 23 de noviembre de 2026. Estas fechas límite se aplicarán de manera rigurosa.

POR ORDEN DEL TRIBUNAL DICTADA EL 20 DE JULIO DE 2026.