Nicolas Gavidia v. Jacobs Farm/Del Cabo, Inc
c/o Apex Class Action LLC
PO Box 54668
Irvine, CA 92619

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

COURT APPROVED NOTICE OF CLASS ACTION SETTLEMENT AND HEARING DATE FOR FINAL COURT APPROVAL
Nicolas Gavidia v. Jacobs Farm/Del Cabo, Inc.
Case number 22STCV07167

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 Jacobs Farm/Del Cabo, Inc. ("Defendant" or "Jacobs Farm" are used herein as a placeholder) for alleged wage and hour violations. The Action was filed by a former employee Nicolas Gavidia ("Plaintiff") and seeks payment of (1) back wages and other relief for a class of hourly paid, non-exempt employees ("Class Members") who worked for Defendant at its Vernon, California location during the Class Period (February 28, 2018 to October 15, 2026); and (2) penalties under the California Private Attorney General Act ("PAGA") for all hourly, non-exempt employees who worked for Defendant at its Vernon, California location during the PAGA Period (March 2, 2021 to October 15, 2026) ("Aggrieved Employees").

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

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

The above estimates are based on Defendant's records showing that **you worked «Class_Workweeks» workweeks** during the Class Period and **you worked «PAGA_Pay_Periods» pay periods** during the PAGA Period. If you believe that you worked more workweeks during either period, you can submit a challenge by the deadline date. See Section 4 of this Notice.

The Court has already preliminarily approved the proposed Settlement and approved this Notice. The Court has not yet decided whether to grant final approval. Your legal rights are affected whether you act or do 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 Defendant to make payments under the Settlement and requires Class Members and Aggrieved Employees to give up their rights to assert certain claims against Defendant.

If you worked for Defendant at its Vernon, California location 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 Defendant.

(2) **Opt-Out of the Class Settlement**. You can exclude yourself from the class portion of the 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 preserve your right to personally pursue your individual Class Period wage claims against Defendant, but if you are an Aggrieved Employee, you will nonetheless remain eligible for and will receive your Individual PAGA Payment. You cannot opt-out of the PAGA portion of the proposed Settlement.

Defendant 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 Defendant that are covered by this Settlement (Released Claims).
You Can Opt-out of the Class Portion of the Settlement but not the PAGA Settlement The Opt-out Deadline is January 4, 2027	If you don't want to fully participate in the proposed Settlement, you can opt-out of the class portion of the 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.
Participating Class Members Can Object to the Class Portion of the Settlement but not the PAGA Settlement Written Objections Must be Submitted by January 4, 2027	All Class Members who do not opt-out ("Participating Class Members") can object to any aspect of the class portion 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, but every dollar paid to Class Counsel and Plaintiff reduces the overall amount paid to Participating Class Members. You can object to the amounts requested by Class Counsel or Plaintiff if you think they are unreasonable. See Section **7** of this Notice. You cannot object to the PAGA portion of the Settlement.
You Can Participate in the April 27, 2027 Final Approval Hearing	The Court's Final Approval Hearing is scheduled to take place on April 27, 2027. 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 January 4, 2027	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 Class Period Workweeks and number of PAGA Period Pay Periods you worked according to Defendant's records is stated on the first page of this Notice. If you disagree with either of these numbers, you must challenge it by January 4, 2027. See Section **4** of this Notice.

1. WHAT IS THE ACTION ABOUT?

Plaintiff is a former employee of Defendant. The Action accuses Defendant of violating California labor laws by failing to pay for all hours worked, failing to pay overtime wages, minimum wages, wages due upon termination and reimbursable expenses, failing to properly calculate the regular rate of pay and pay wages that are derived from the regular rate of pay and failing to provide meal periods, rest breaks, premium pay and accurate itemized 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 in the Action: Benjamin H. Haber, Daniel J. Kramer, Angela Leong, and Alan Wilcox of Wilshire Law Firm PLC ("Class Counsel.")

Defendant strongly denies violating any laws or failing to pay any wages and contends it complied with all applicable laws, and continues to do so.

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

So far, the Court has made no determination on the merits. In the meantime, Plaintiff and Defendant 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, and Plaintiff and Defendant have negotiated a proposed Settlement that is subject to the Court's Final Approval. Both sides agree the proposed Settlement is a compromise of highly disputed claims. By agreeing to settle, Defendant has not admitted and does 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) Defendant has agreed to pay a fair, reasonable and adequate amount considering the strength of the claims and the risks and uncertainties of continued litigation; and (2) Settlement is in the best interests of the Class Members and Aggrieved Employees. The Court preliminarily approved the proposed Settlement as fair, reasonable and adequate, authorized this Notice, and scheduled a hearing to determine Final Approval.

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

1. Defendant Will Pay $400,000.00 as the Gross Settlement Amount (Gross Settlement). Defendant has 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, Defendant will fund the Gross Settlement 14 days after the Judgment entered by the Court become final, or by March 22, 2027, whichever date is later.

2. 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:

A. Up to $133,333.33.00 (33 1/3% of the Gross Settlement) to Class Counsel for attorneys' fees and up to $55,000.00 for their litigation expenses. To date, Class Counsel have worked and incurred expenses on the Action without payment.

B. Up to $10,000.00 as a Class Representative Award for filing the Action, working with Class Counsel and representing the Class. A Class Representative Award will be the only monies Plaintiff will receive other than Plaintiff's Individual Class Payment and any Individual PAGA Payment.

C. Up to $10,000.00 to the Administrator for services administering the Settlement.

D. Up to $20,000.00 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 except the PAGA deductions. The Court will consider all objections.

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

4. Taxes Owed on Payments to Class Members. Plaintiff and Defendant are asking the Court to approve an allocation of 20% of each Individual Class Payment to taxable wages ("Wage Portion") and 80% to interest and penalties ("Non-Wage Portion."). The Wage Portion is subject to withholdings and will be reported on IRS W-2 Forms. 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 Defendant have agreed to these allocations, neither side is giving you any advice on whether your Payments are taxable or how much you might owe in taxes. You are responsible for paying all taxes (including penalties and interest on back taxes) on any Payments received from the proposed Settlement. You should consult a tax advisor if you have any questions about the tax consequences of the proposed Settlement.

5. Need to Promptly Cash Payment Checks. The front of every check issued for Individual Class Payments and Individual PAGA Payments will show the date when the check expires (the void date). If you 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 monies represented by your check is sent to the Controller's Unclaimed Property, you should consult the rules of the Fund for instructions on how to retrieve your money.

6. Requests for Exclusion from the Class Settlement (Opt-Outs). You will be treated as a Participating Class Member, participating fully in the class portion of the Settlement, unless you notify the Administrator in writing, not later than January 4, 2027, that you wish to opt-out. The easiest way to notify the Administrator is to send a written and signed Request for Exclusion by the January 4, 2027 Response Deadline. The Request for Exclusion should be a letter from you setting forth your name, present address, telephone number, last 4 digits of the your Social Security 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 their individual wage and hour claims against Defendant, if any.

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 Defendant based on the PAGA Period facts alleged in the Action.

7. The Proposed Settlement Will be Void if the Court Denies Final Approval. It is possible the Court will decline to grant Final Approval of the Settlement or decline enter a Judgment. It is also possible the Court will enter a Judgment that is reversed on appeal. Plaintiffs and Defendant have agreed that, in either case, the Settlement will be void: Defendant will not pay any money and Class Members will not release any claims against Defendant.

8. Administrator. The Court has appointed a neutral company, Apex Class Action Administration (the "Administrator") to send this Notice, calculate and make payments, and process Class Members' Requests for Exclusion. The Administrator will also decide Class Member Challenges over Workweeks, mail and re-mail settlement checks and tax forms, and perform other tasks necessary to administer the Settlement. The Administrator's contact information is contained in Section 9 of this Notice.

9. Participating Class Members' Release. After the Judgment is final and Defendant has 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 portion of the Settlement, you cannot sue, continue to sue, or be part of any other lawsuit against Defendant or related entities for wages and non-PAGA penalties based on the Class Period facts, as alleged in the Action and resolved by this Settlement.

The Participating Class Members will be bound by the following release:

All Participating Class Members, on behalf of themselves and their respective former and present representatives, agents, attorneys, heirs, administrators, successors, and assigns, release Released Parties from any and all claims that were alleged, or reasonably could have been alleged, based on the facts alleged in the Operative Complaint, including, but not limited to, state wage and hour claims for any and all violations of California's Labor Code and Unfair Competition Law based on Defendant's failure to pay for all hours worked, failure to pay minimum, straight time, and overtime wages, failure to provide meal periods, failure to authorize and permit rest periods, failure to pay premium pay for meal and/or rest break violations, including any claims regarding failure to maintain accurate records of all meal periods taken or missed and

failure to pay premiums at the correct rate of pay, failure to correctly calculate the regular rate of pay and pay wages that are derived from the regular rate of pay, failure to timely pay final wages during and/or at termination of employment, failure to furnish accurate itemized wage statements, failure to indemnify employees for business expenses, including, but not limited to, personal cell phone usage, uniforms, PPE, or otherwise, any claim for unfair competition or unlawful business practices, and all damages, interest, penalties, attorneys' fees, costs, and other amounts recoverable under said claims and causes of action under California law, to the extent permissible, including, but not limited to, the California Labor Code, applicable Wage Orders. Except as set forth in Section 5.3 of this 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.

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

The Aggrieved Employees' Releases are as follows:

In light of the binding nature of a PAGA judgment on non-party employees pursuant to applicable California law, including *Arias v. Superior Ct. (Dairy),* 46 Cal. 4th 969 (2009), Plaintiff, Aggrieved Employees, and State of California (through Plaintiff as agent and proxy of the Labor and Workforce Development Agency) 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 any and all claims for civil penalties under the PAGA, against the Released Parties for work performed during the PAGA Period and based on or arising out of the violations of the Labor Code sections alleged in the PAGA Notice and the Operative Complaint , or which could have been alleged under the same or similar facts plead in the PAGA Notice and Operative Complaint , including any and all amendments thereto, including without limitation, civil penalties for, any and all claims involving any alleged failure to pay for all hours worked, failure to pay minimum, straight time, and overtime wages, failure to provide meal periods, failure to authorize and permit rest periods, failure to pay premium pay for meal and/or rest break violations, including any claims regarding failure to maintain accurate records of all meal periods taken or missed and failure to pay premiums at the correct rate of pay, failure to correctly calculate the regular rate of pay and pay wages that are derived from the regular rate of pay, failure to timely pay final wages during and/or at termination of employment, failure to furnish accurate itemized wage statements, failure to indemnify employees for business expenses, including, but not limited to, personal cell phone usage, uniforms, PPE, or otherwise, any claim for unfair competition or unlawful business practices.

4. HOW WILL THE ADMINISTRATOR CALCULATE MY PAYMENT?

1. Individual Class Payments. The Administrator will calculate Individual Class Payments by (a) dividing the Net Settlement Amount by the total number of Workweeks worked by all Participating Class Members, and (b) multiplying the result by the number of Workweeks worked by each individual Participating Class Member.

2. Individual PAGA Payments. The Administrator will calculate Individual PAGA Payments by (a) dividing $5,000 by the total number of PAGA Pay Periods worked by all Aggrieved Employees and (b) multiplying the result by the number of PAGA Pay Periods worked by each individual Aggrieved Employee.

3. Workweek/Pay Period Challenges. The number of Class Workweeks you worked during the Class Period and the number of PAGA Pay Periods you worked during the PAGA Period, as recorded in Defendant's records, are stated in the first page of this Notice. You have until January 4, 2027 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 Defendant's calculation of Workweeks and/or Pay Periods based on Defendant's 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 Defendant's Counsel. The Administrator's decision is final. You can't appeal or otherwise challenge its final decision.

5. HOW WILL I GET PAID?

1. Participating Class Members. The Administrator will send, by U.S. mail, a single check to every Participating Class Member (i.e., every Class Member who 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.

2. Non-Participating Class Members. The Administrator will send, by U.S. mail, a single Individual PAGA Payment check to every Aggrieved Employee who opts out of the Class Settlement (i.e., every Non-Participating Class Member).

Your check will be sent to the same address as 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, last four digits of your social security 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 *Nicolas Gavidia v. Jacobs Farm/Del Cabo, Inc.*, case number 22STCV07167. 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 January 4, 2027, 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. You can also view the Settlement Agreement on the Administrator's Website: www.apexclassaction.com/26JFDC or the Court's website: www.lacourt.ca.gov/casesummary/v2web3/.

A Participating Class Member who disagrees with any aspect of the class portion of the Settlement, the amount of attorneys' fees and/or litigation expenses being requested or the amount of the Service Award 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. Written objections may be submitted by Participating Class Members or their legal representative. **The deadline for sending written objections to the Administrator is January 4, 2027**. If making a written objection, 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 *Nicolas Gavidia v. Jacobs Farm/Del Cabo, Inc.*, case number 22STCV07167 and include your name, current address, telephone number, last four digits of your social security number, 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 April 27, 2027 at 8:30 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 Administrator's website www.apexclassaction.com/26JFDC 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 Defendant 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 the Administrator's website at www.apexclassaction.com/26JFDC. 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 (www.lacourt.ca.gov/casesummary/v2web3/) and entering the Case Number for the Action, Case No. 22STCV07167. You can also make an appointment to personally review court documents in the Clerk's Office at the Stanley Mosk Courthouse by calling (213) 830-0800.

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

Class Counsel:	Settlement Administrator:
Benjamin H. Haber benjamin.haber@wilshirelawfirm.com Daniel J. Kramer daniel.kramer@wilshirelawfirm.com Angela Leong angela.leong@wilshirelawfirm.com Giancarlo Recinos giancarlo.recinos@wilshirelawfirm.com Wilshire Law Firm 660 South Figueroa Street, Sky Lobby Los Angeles, CA 90017 Telephone: (213) 784-3830 Facsimile: (213) 381-9989	Apex Class Action, LLC support@apexclassaction.com PO Box 54668 Irvine, CA 92619 1(800) 355-0700 (949) 989-4428

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 (https://www.sco.ca.gov/search_upd.html) for instructions on how to retrieve the funds.

11. WHAT IF I CHANGE MY ADDRESS?

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

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

Nicolas Gavidia v. Jacobs Farm/Del Cabo, Inc.
Número de caso 22STCV07167

El Tribunal Superior del Estado de California autorizó este Aviso. ¡Léalo atentamente!
No es correo basura, spam, publicidad ni una solicitud de representación por parte de un abogado. No se le está demandando.

Puede ser elegible para recibir dinero de una demanda colectiva de empleados ("Demanda") contra Jacobs Farm/Del Cabo, Inc. ("Demandado" o "Jacobs Farm" se utilizan en este documento como marcadores de posición) por presuntas infracciones laborales y salariales. La Demanda fue presentada por un exempleado, Nicolas Gavidia ("Demandante"), y solicita el pago de (1) salarios atrasados y otras indemnizaciones para una clase de empleados no exentos remunerados por hora ("Miembros de la Clase") que trabajaron para el Demandado en su sede de Vernon, California, durante el Período de la Clase (del 28 de febrero de 2018 al 15 de Octubre de 2026); y (2) sanciones en virtud de la Ley General de Abogados Privados de California ("PAGA") para todos los empleados no exentos remunerados por hora que trabajaron para el Demandado en su sede de Vernon, California, durante el Período PAGA (del 2 de marzo de 2021 al 15 de Octubre de 2026) ("Empleados Agraviados").

El Acuerdo propuesto tiene dos partes principales: (1) un Acuerdo de Demanda Colectiva que requiere que el Demandado financie Pagos Individuales de la Clase, y (2) un Acuerdo PAGA que requiere que el Demandado financie Pagos Individuales PAGA y las sanciones a la Agencia de Desarrollo y Fuerza Laboral de California ("LWDA").

Según los registros del Demandado y las suposiciones actuales de las Partes, **se estima que su Pago Individual de la Clase es de $«Est_Class_PMT» (menos retención) y su Pago Individual PAGA se estima $«Est_PAGA_PMT»**. El monto real que usted podría recibir probablemente será diferente y dependerá de varios factores. (Si no se indica ninguna cantidad para su Pago Individual PAGA; entonces, de acuerdo con los registros del Demandado, usted no es elegible para dicho pago en virtud del Acuerdo porque no trabajó durante el Período PAGA).

Las estimaciones anteriores se basan en los registros del Demandado que muestran **que trabajó «Class_Workweeks» semanas laborales** durante el Período de la Clase, y **«PAGA_Pay_Periods» períodos de pago** durante el Período PAGA. Si trabajó más semanas laborales en cualquiera de los períodos, puede enviar su impugnación antes de la fecha límite. Consulte la Sección 4 de este Aviso.

El Tribunal ya aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto y aprobó este Aviso. Pero aún no ha decidido si concede la aprobación final. Sus derechos legales se verán afectados tanto si actúa como si no. Lea cuidadosamente este Aviso. Se considerará que lo ha leído cuidadosamente y lo ha entendido. En la Audiencia de Aprobación Final, el Tribunal decidirá si finalmente aprueba el Acuerdo y cuánto del Acuerdo se pagará al Demandante y a sus abogados ("Abogados de la Clase"). El Tribunal también decidirá si dictar una sentencia que requiera al Demandado realizar pagos en virtud del Acuerdo y exija a los Miembros de la Clase y a los Empleados Agraviados que renuncien a su derecho a hacer valer ciertas reclamaciones contra el Demandado.

Si trabajó para el Demandado durante el Período de la Clase y/o el Período PAGA, en Vernon, California, tiene dos opciones básicas bajo el Acuerdo:

(1) **No hacer nada**. No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo propuesto y ser elegible para un Pago Individual de la Clase y/o un Pago Individual PAGA. Sin embargo, como Miembro Participante de la Clase, renunciará a su derecho a hacer valer las reclamaciones salariales del Período de la Clase y las sanciones del Período PAGA contra el Demandado.

(2) **Excluirse del Acuerdo de Demanda Colectiva**. Puede excluirse del Acuerdo de Demanda Colectiva presentando la solicitud de Exclusión o notificándolo por escrito al Administrador. Si decide excluirse del Acuerdo, no recibirá un Pago Individual de la Clase. Usted conservará su derecho a presentar personalmente sus reclamaciones salariales individuales del Período de la Clase contra el Demandado, pero si es un Empleado Agraviado, seguirá teniendo derecho a recibir su Pago Individual PAGA. No puede excluirse de la porción PAGA del Acuerdo propuesto.

El Demandado no tomará represalias contra usted por ninguna acción que usted realice con respecto al Acuerdo propuesto.

RESUMEN DE SUS DERECHOS Y OPCIONES LEGALES EN ESTE ACUERDO

No tiene que hacer nada para participar en el Acuerdo	Si no hace nada, será un Miembro Participante de la Clase, elegible para un Pago Individual de la Clase y un Pago Individual PAGA (si corresponde). A cambio, renunciará a su derecho a hacer valer las reclamaciones salariales contra el Demandado que están cubiertas por este Acuerdo (Reclamaciones Liberadas).
Puede excluirse del Acuerdo de Demanda Colectiva, pero no del Acuerdo PAGA **La fecha límite de exclusión es el 4 de enero de 2027**	Si no desea participar plenamente en el Acuerdo, puede excluirse de la parte de demanda colectiva enviando al Administrador una Solicitud de Exclusión por escrito. Una vez excluido, será un Miembro No Participante de la Clase y ya no será elegible para un Pago Individual de la Clase. Los Miembros No Participantes de la Clase no pueden objetar ninguna parte del Acuerdo propuesto. Consulte la sección **6** de este Aviso. No puede excluirse de la porción PAGA del Acuerdo propuesto.
Los Miembros Participantes de la Clase pueden objetar al Acuerdo de Demanda Colectiva, pero no la parte PAGA del Acuerdo	Todos los Miembros de la Clase que no se excluyan ("Miembros Participantes de la Clase") pueden objetar a la demanda colectiva en el Acuerdo. La decisión del Tribunal de aprobar el Acuerdo incluirá una determinación de cuánto se pagará a los Abogados de la Clase y al Demandante que interpuso la Demanda en nombre de la Clase. Usted no es personalmente responsable de ningún pago a los Abogados de la Clase ni al Demandante, pero cada dólar que se les pague reduce la cantidad total pagada a los Miembros Participantes de la Clase. Puede objetar las cantidades solicitadas por los Abogados de la Clase o por el

Las objeciones por escrito deben presentarse antes del 4 de enero de 2027	Demandante si considera que no son razonables. Consulte la Sección **7** de este Aviso. No puede objetar la parte PAGA del Acuerdo propuesto.
Puede participar en la Audiencia de Aprobación Final el 27 de abril de 2027	La Audiencia de Aprobación Final del Tribunal está programada para el 27 de abril de 2027. No tiene que asistir, pero tiene derecho a comparecer (o, si no, a contratar a un abogado para que comparezca en su nombre), en persona, por teléfono o mediante la plataforma de comparecencia virtual del Tribunal. Los Miembros Participantes de la Clase pueden objetar verbalmente al Acuerdo durante la Audiencia de Aprobación Final. Consulte la Sección **8** de este Aviso.
Puede impugnar el cálculo de sus Semanas Laborales/Períodos de Pago Las impugnaciones por escrito deben presentarse antes del 4 de enero de 2027	El monto de su Pago Individual de la Clase y Pago PAGA (si corresponde) depende de cuántas semanas laborales trabajó al menos un día durante el Período de la Clase y cuántos Períodos de Pago trabajó al menos un día durante el Período PAGA. El número de Semanas Laborales del Período de la Clase como el de Períodos de Pago del Período PAGA que trabajó de acuerdo con los registros del Demandado se indica en la primera página de este Aviso. Si no está de acuerdo con cualquiera de estos números, debe impugnarlos antes del 4 de enero de 2027. Consulte la Sección **4** de este Aviso.

1. ¿DE QUÉ TRATA LA DEMANDA?

El Demandante es un exempleado del Demandado. La Demanda alega que el Demandado infringió las leyes laborales de California al no pagar todas las horas trabajadas, al no pagar los salarios por horas extras, los salarios mínimos, los salarios adeudados al momento de la terminación de la relación laboral y los gastos reembolsables, al no calcular correctamente la tarifa de salario regular y al no pagar los salarios que se derivan de dicha tarifa, y al no proporcionar períodos para comidas, descansos, pagos de primas y declaraciones salariales detalladas y precisas. Con base en las mismas reclamaciones, el Demandante también ha presentado una reclamación por sanciones civiles en virtud de la PAGA (Código Laboral, sección 2698 y sigs.). ("PAGA"). El Demandante está representado por abogados en la Demanda: Benjamin H. Haber y Daniel J. Kramer de Wilshire Law Firm, PLC ("Abogados de la Clase").

El Demandado niega rotundamente haber infringido cualquier ley o no haber pagado ningún salario y sostiene que cumplió con todas las leyes pertinentes.

2. ¿QUÉ SIGNIFICA QUE LA DEMANDA HA LLEGADO A UN ACUERDO?

El Tribunal no ha tomado ninguna determinación sobre el mérito de las alegaciones. Mientras tanto, el Demandante y el Demandado contrataron a un mediador experimentado y neutral en un esfuerzo por resolver la Demanda negociando y terminando el caso por acuerdo (resolver el caso) en lugar de continuar el costoso y lento proceso de litigio. Las negociaciones tuvieron éxito, y el Demandante y el Demandado negociaron una propuesta de Acuerdo que está sujeta a la aprobación final del Tribunal. Ambas partes están de acuerdo en que el Acuerdo propuesto es un compromiso sobre las reclamaciones en disputa. Al aceptar llegar a un acuerdo, el Demandado no admite ninguna infracción ni reconoce el mérito de ninguna reclamación.

El Demandante y los Abogados de la Clase creen firmemente que el Acuerdo es favorable para usted porque (1) el Demandado ha dispuesto a pagar una cantidad justa, razonable y adecuada, teniendo en cuenta la solidez de las reclamaciones y los riesgos e incertidumbres de continuar con el litigio; y (2) el Acuerdo es en el mejor interés de los Miembros de la Clase y de los Empleados Agraviados. El Tribunal aprobó preliminarmente el Acuerdo propuesto como justo, razonable y adecuado, autorizó este Aviso y programó una audiencia para determinar la Aprobación Final.

3. ¿CUÁLES SON LOS TÉRMINOS IMPORTANTES EN EL ACUERDO PROPUESTO?

1. El Demandado pagará $400,000.00 como Monto Bruto del Acuerdo (Acuerdo Bruto). El Demandado ha acordado depositar el Acuerdo Bruto en una cuenta controlada por el Administrador del Acuerdo. El Administrador utilizará este monto para realizar los Pagos Individuales de la Clase, los Pagos Individuales PAGA, el Pago de Servicios para el Representante de la Clase, los honorarios y gastos de los Abogados de la Clase, los gastos del Administrador y las sanciones que se pagarán a la Agencia de Desarrollo y de la Fuerza Laboral de California ("LWDA"). Suponiendo que el Tribunal otorgue la Aprobación Final, el Demandado depositará el monto del Acuerdo Bruto 14 días después de que la Sentencia dictada por el Tribunal adquiera carácter definitivo, o a más tardar, el 22 de marzo de 2027, cualquiera de estas fechas que sea posterior.

2. Deducciones Aprobadas por el Tribunal sobre el Acuerdo Bruto. En la Audiencia de Aprobación Final, el Demandante y/o los Abogados de la Clase solicitarán al Tribunal que apruebe las siguientes deducciones del Monto Bruto del Acuerdo, cuyas cantidades serán determinadas por el Tribunal en dicha audiencia:

A. Hasta $133,333.33 (33 1/3% del Acuerdo Bruto) a los Abogados de la Clase por honorarios legales, y hasta $55,000.00 por sus gastos de litigio. Hasta la fecha, los Abogados de la Clase han trabajado e incurrido en gastos en la Demanda sin recibir ningún pago.

B. Hasta $10,000.00 como Pago de Incentivo al Representante de la Clase por presentar la Demanda, trabajar con los Abogados de la Clase y representarla. Este Pago al Representante de la Clase será el único que recibirá, además del Pago Individual de la Clase y de cualquier Pago Individual PAGA.

C. Hasta $10,000.00 al Administrador por los servicios de administración.

D. Hasta $20,000.00 por Sanciones PAGA, asignadas al 75% para el Pago PAGA de la LWDA y el 25% para Pagos Individuales PAGA a los Empleados Agraviados en función de sus Períodos de Pago del Período PAGA.

Los Miembros Participantes de la Clase tienen derecho a objetar cualquiera de estas deducciones, excepto las sanciones PAGA. El Tribunal considerará todas las objeciones.

3. Distribución del Acuerdo Neto a los Miembros de la Clase. Después de realizar las deducciones anteriores sobre los montos aprobados por el Tribunal, el Administrador distribuirá el resto del Acuerdo Bruto (el "Acuerdo Neto") mediante Pagos Individuales de la Clase a los Miembros Participantes de la Clase, en función de sus Semanas Laborales durante el Período de la Clase.

4. Impuestos Adeudados sobre los Pagos a los Miembros de la Clase. El Demandante y Demandado solicitan al Tribunal que apruebe una asignación del 20% de cada Pago Individual de la Clase a salarios sujetos a impuestos ("Porción Salarial") y el 80% a intereses y sanciones ("Porción No Salarial"). La Porción Salarial está sujeta a retenciones y se declarará mediante los formularios W-2 del IRS. Los Pagos Individuales PAGA se cuentan como sanciones en lugar de salarios para fines fiscales. El Administrador declarará los Pagos Individuales PAGA y las Porciones No Salariales de los Pagos Individuales de la Clase en los Formularios 1099 del IRS.

Si bien el Demandante y el Demandado acordaron estas asignaciones, ninguna de las partes le brindará asesoría sobre si sus Pagos están sujetos a impuestos ni sobre cuánto podría adeudar en impuestos. Usted es responsable de pagar todos los impuestos (incluidos los intereses y las sanciones por impuestos atrasados) sobre los Pagos recibidos en virtud del Acuerdo propuesto. Debe consultar a un asesor fiscal si tiene alguna pregunta sobre las implicaciones fiscales del Acuerdo propuesto.

5. Cobrar con Prontitud los Cheques. Al frente de cada cheque emitido para los Pagos Individuales de la Clase y para los Pagos Individuales PAGA se mostrará la fecha de vencimiento. Si no lo cobra antes de la fecha de vencimiento, su cheque se cancelará automáticamente y el dinero se depositará en el Fondo de Propiedad No Reclamada del Contralor de California a su nombre. Si el dinero representado por su cheque se envía a la Propiedad No Reclamada del Controlador, debe consultar las regulaciones del Fondo para obtener instrucciones sobre cómo recuperarlo.

6. Solicitudes de Exclusión del Acuerdo de Demanda Colectiva. Se le considerará Miembro Participante de la Clase y quedará plenamente incluido en el Acuerdo de Demanda Colectiva, a menos que notifique por escrito al Administrador, a más tardar el 4 de enero de 2027, que desea excluirse. La forma más fácil de notificar al Administrador es enviar una Solicitud de Exclusión por escrito y firmada antes del 4 de enero de 2027 (Fecha Límite de Respuesta). La Solicitud de exclusión debe ser una carta suya en la que indique su nombre, su dirección actual, su número de teléfono, los últimos 4 dígitos de su número de Seguro Social y una simple declaración en la que expresa su elección de excluirse del Acuerdo. Los Miembros Excluidos (es decir, los Miembros No Participantes de la Clase) no recibirán Pagos Individuales de la Clase, pero conservarán el derecho a presentar personalmente reclamaciones por salarios y horas contra el Demandado.

No puede excluirse de la parte PAGA del Acuerdo propuesto. Los Miembros de la Clase que se excluyen del Acuerdo de Demanda Colectiva (Miembros No Participantes de la Clase) siguen siendo elegibles para sus Pagos Individuales PAGA y están obligados a renunciar a su derecho a hacer valer las reclamaciones PAGA contra el Demandado con base en los hechos del Período PAGA alegados en la Demanda.

7. El Acuerdo Propuesto será nulo si el Tribunal no otorga la Aprobación Final. Es posible que el Tribunal se niegue a otorgar la Aprobación Final del Acuerdo o a dictar una Sentencia. También es posible que el Tribunal dicte una Sentencia que sea revocada en apelación. Los Demandantes y el Demandado han acordado que, en cualquier caso, si el Acuerdo resulta nulo, el Demandado no pagará ninguna suma de dinero y los Miembros de la Clase no interpondrán ninguna reclamación contra el Demandado.

8. Administrador. El Tribunal ha designado a una empresa neutral, Apex Class Action, Inc. (el "Administrador") para enviar este Aviso, calcular y efectuar los pagos y procesar las Solicitudes de Exclusión de los Miembros de la Clase. El Administrador también decidirá sobre las Impugnaciones de los Miembros de la Clase que envíen sobre sus Semanas Laborales, enviará y reenviará cheques y sus formularios de impuestos, y realizará otras tareas necesarias para administrar el Acuerdo. La información de contacto del Administrador se encuentra en la Sección 9 de este Aviso.

9. Liberación de los Miembros Participantes de la Clase. Una vez que la Sentencia sea definitiva y el Demandado haya financiado por completo el Acuerdo Bruto y haya pagado por separado todos los impuestos sobre la nómina, los Miembros Participantes de la Clase tendrán prohibido hacer valer legalmente cualquiera de las reclamaciones liberadas en virtud del Acuerdo. Esto significa que, a menos que haya decidido válidamente excluirse del Acuerdo de Demanda Colectiva, no puede demandar, continuar ni ser parte de ninguna otra demanda contra el Demandado o entidades relacionadas por salarios, con base en los hechos del Período de la Clase, como se alega en la Demanda y se resuelve por este Acuerdo.

Los Miembros Participantes de la Clase estarán sujetos a la siguiente liberación:

Todos los Miembros Participantes de la Clase, en su propio nombre y en el de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, tanto anteriores como actuales, liberan a las Partes Liberadas de todas y cada una de las reclamaciones que se hayan alegado, o que razonablemente podrían haberse alegado, sobre la base de los hechos alegados en la Demanda Vigente, incluidas, entre otras, las reclamaciones estatales relativas a salarios y horas de trabajo por todas y cada una de las infracciones del Código Laboral de California y de la Ley de Competencia Desleal basadas en el incumplimiento por parte del Demandado de pagar todas las horas trabajadas, de pagar el salario mínimo, el salario por horas normales y el salario por horas extraordinarias, de conceder períodos para comidas, de autorizar y permitir períodos de descanso, de pagar una prima por las infracciones relativas a los períodos para comidas y/o de descanso, incluidas las reclamaciones relativas a la falta de mantenimiento de registros precisos de todos los períodos de comida tomados o no tomados y a la falta de pago de las primas con la tarifa salarial correcta, a la falta de cálculo correcto de la tarifa salarial regular y al pago de los salarios que se derivan de la tarifa salarial regular, a la falta de pago puntual de los salarios finales durante y/o al finalizar la relación laboral, a la falta de entrega de comprobantes de pago detallados y precisos, a la falta de indemnización a los empleados por los gastos de empresa, incluidos, entre otros, el uso de teléfonos celulares personales, uniformes, Equipo de Protección Personal (*EPI*) o, de otro modo, cualquier reclamación por competencia desleal o prácticas comerciales ilegales, y todos los daños, intereses, sanciones, honorarios de abogados, costos y otros montos recuperables en virtud de dichas reclamaciones y causas de acción conforme a la ley de California, en la medida en que sea admisible, incluidos, entre otros, el Código Laboral de California y las Órdenes Salariales aplicables. Excepto como se establece en la Sección 5.3 de este Acuerdo, los Miembros Participantes de la Clase no liberan ninguna otra reclamación, incluidas las reclamaciones por prestaciones adquiridas, despido injustificado, quebranto de la Ley de Empleo y Vivienda Justa (FEHA), seguro de desempleo, discapacidad, seguridad social, indemnización laboral por lesión o enfermedad relacionada con el trabajo o reclamaciones basadas en hechos que ocurren fuera del Período de la Clase.

10. Liberación PAGA de los Empleados Agraviados. Una vez que la sentencia del Tribunal sea definitiva y el Demandado haya pagado el Acuerdo Bruto (y los impuestos sobre la nómina por separado), todos los Empleados Agraviados tendrán prohibido ejercer reclamaciones PAGA contra el Demandado, independientemente de si se excluyen o no del Acuerdo. Esto significa que todos los Empleados Agraviados, incluidos aquellos que son Miembros Participantes de la Clase y aquellos que eligen no participar en el Acuerdo de Demanda Colectiva, no pueden demandar, continuar demandando ni participar en ninguna otra reclamación PAGA contra el Demandado o personas relacionadas con base en los hechos del Período PAGA alegados en la Demanda y resueltos por este Acuerdo.

Las Liberaciones de los Empleados Agraviados son las siguientes:

A la luz del carácter vinculante de una sentencia de la PAGA para los empleados que no son partes de conformidad con la legislación aplicable de California, incluida la *causa Arias v. Superior Ct. (Dairy),* 46 cal. 4th 969 (2009), se considera que el Demandante, los Empleados Agraviados y el Estado de California (a través del Demandante actuando en representación de la Agencia de Desarrollo y de la Fuerza Laboral) liberan, en su nombre y en el de sus respectivos representantes, agentes, abogados, herederos, administradores, sucesores y cesionarios, tanto anteriores como actuales, a las Partes Liberadas de todas y cada una de las reclamaciones de sanciones civiles en virtud de la PAGA*,* contra las Partes Liberadas por el trabajo realizado durante el Período PAGA y basadas o derivadas de las infracciones de las secciones del Código Laboral alegadas en la Notificación PAGA y en la Demanda Vigente, o que podrían haberse alegado en virtud de los mismos hechos o de hechos similares alegados en la Notificación PAGA y en la Demanda Vigente, incluidas todas y cada una de sus modificaciones, incluidas, entre otras, las sanciones civiles por todas y cada una de las reclamaciones relacionadas con cualquier presunto incumplimiento del pago de todas las horas trabajadas, el incumplimiento del pago del salario mínimo, del salario por horas ordinarias y del salario por horas extraordinarias, el incumplimiento de la concesión de períodos para comidas, el incumplimiento de la autorización y concesión de períodos de descanso, el incumplimiento del pago de la prima por incumplimiento de los períodos para comidas y/o de descanso, incluidas las reclamaciones relativas a la falta de mantenimiento de registros precisos de todos los períodos de comida disfrutados o no disfrutados y a la falta de pago de las primas con la tarifa correcta, a la falta de cálculo correcto de la tarifa regular de pago y de pago de los salarios que se derivan de la tarifa regular de pago, a la falta de pago puntual de los salarios finales durante y/o al finalizar la relación laboral, a la falta de entrega de comprobantes de pago detallados y precisos, a la falta de indemnización a los empleados por gastos empresariales, incluidos, entre otros, el uso de teléfonos celulares personales, uniformes, Equipo de Protección Personal (*EPI*), o, de otro modo, cualquier reclamación por competencia desleal o prácticas comerciales ilegales.

4. ¿CÓMO CALCULARÁ EL ADMINISTRADOR MI PAGO?

1. Pagos Individuales de la Clase. El Administrador calculará los Pagos Individuales de la Clase (a) dividiendo el Monto Neto del Acuerdo entre la cantidad total de Semanas Laborales del Período de la Clase trabajadas por los Miembros Participantes, y (b) multiplicando el resultado por la cantidad de Semanas Laborales del Período de la Clase trabajadas por cada Miembro Participante.

2. Pagos Individuales PAGA. El Administrador calculará los Pagos individuales PAGA al (a) dividir $5,000.00 entre el número total de Períodos de Pago PAGA trabajados por todos los Empleados Agraviados y (b) multiplicar el resultado por el número de Períodos de Pago PAGA trabajados por cada Empleado Agraviado.

3. Impugnaciones sobre las Semanas Laborales/Periodos de Pago. El número de Semanas Laborales que trabajó durante el Período de la Clase y el número de Períodos de Pago que trabajó durante el Período PAGA, como se registra en los registros del Demandado, se indican en la primera página de este Aviso. Tiene hasta el 4 de enero de 2027 para impugnar el número que se le acredite. Puede presentar su impugnación firmando y enviando una carta al Administrador por correo postal, por correo electrónico o por fax. La Sección 9 de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

Debe respaldar su impugnación enviando las copias de talones de pago o cualquier otra documentación. El Administrador aceptará el cálculo de las Semanas Laborales y/o Períodos de Pago del Demandado, basado en los registros, como precisos, a menos que usted envíe copias de registros que contengan información contraria. Le sugerimos enviar copias en lugar de la documentación original, ya que no se le devolverán los originales. El Administrador resolverá las impugnaciones en función de su presentación y de los aportes de los Abogados de la Clase (quienes abogarán en nombre de los Miembros Participantes de la Clase) y de los Abogados del Demandado. La decisión del Administrador es definitiva, y no puede apelar ni disputar su decisión final.

5. ¿CÓMO RECIBIRÉ UN PAGO?

1. Miembros Participantes de la Clase. El Administrador enviará, por correo postal de los Estados Unidos, un único cheque a cada Miembro Participante de la Clase (es decir, a cada Miembro de la Clase que no eligió excluirse), incluidos aquellos que también califiquen como Empleados Agraviados. El cheque único combinará el Pago Individual de la Clase y el Pago Individual PAGA.

2. Miembros No Participantes de la Clase. El Administrador enviará, por correo postal de los Estados Unidos, un único cheque de pago PAGA a cada Empleado Agraviado que opte por excluirse del Acuerdo de Demanda Colectiva (es decir, a cada Miembro No Participante de la Clase).

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

6. ¿CÓMO EXCLUIRME DEL ACUERDO DE DEMANDA COLECTIVA?

Envíe una carta por escrito y firmada, en la que incluya su nombre, dirección actual, número de teléfono, los últimos cuatro dígitos de su número de seguro social y una declaración sencilla en la que indique que no desea participar en el Acuerdo. El Administrador lo excluirá en base a cualquier escrito que comunique su solicitud de exclusión. Asegúrese de firmar personalmente su solicitud e identifique la Demanda como *Nicolas Gavidia v. Jacobs Farm/Del Cabo, Inc.*, número de caso 22STCV07167. Debe realizar la solicitud usted mismo. Si otra persona realiza la solicitud por usted, no será válida. **Debe enviar al Administrador su solicitud de exclusión antes del 4 de enero de 2027, o no será válida.** La Sección 9 de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

7. ¿CÓMO PUEDO OBJETAR AL ACUERDO?

Solo los Miembros Participantes de la Clase tienen derecho a objetar el Acuerdo. También puede consultar el Acuerdo de Conciliación en el sitio web del Administrador www.apexclassaction.com/26JFDC o en el sitio web del Tribunal www.lacourt.ca.gov/casesummary/v2web3/.

Un Miembro Participante de la Clase que no esté de acuerdo con algún aspecto del Acuerdo en la demanda colectiva, con el monto de los honorarios de los abogados y/o los gastos de litigio solicitados o con el monto del Pago por Servicio puede querer objetar, por ejemplo, que el Acuerdo propuesto es injusto o que los montos solicitados por los Abogados de la Clase o por el Demandante son demasiado altos o demasiado bajos. Los Miembros Participantes de la Clase o su representante legal pueden presentar objeciones por escrito. **La fecha límite para enviar objeciones por escrito al Administrador es el 4 de enero de 2027**. Asegúrese de informar al Administrador a qué objeta, por qué lo hace y qué hechos respaldan su objeción. Asegúrese de identificar la Demanda *Nicolas Gavidia v. Jacobs Farm/Del Cabo, Inc.*, número de caso 22STCV07167 e incluya su nombre, dirección actual, número de teléfono, los últimos cuatro dígitos de su número de seguro social y firme la objeción. La Sección 9 de este Aviso tiene la información de contacto del Administrador.

Alternativamente, un Miembro Participante de la Clase puede objetar (o contratar personalmente a un abogado para objetar a su propio costo) asistiendo a la Audiencia de Aprobación Final. Usted (o su abogado) debe estar listo para decirle al Tribunal a qué objeta, por qué lo hace y qué hechos respaldan su objeción. Consulte la Sección 8 de este Aviso (a continuación) para obtener detalles sobre la Audiencia de Aprobación Final.

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

Puede, pero no es obligación asistir a la Audiencia de Aprobación Final que se celebrará el 27 de abril de 2027, a las 8:30 a. m., en el Tribunal Superior de Los Ángeles: Departamento 9, ubicado en 312 North Spring Street, Los Ángeles, California 90012. En la Audiencia, el juez decidirá si concederá la Aprobación Final del Acuerdo y cuánto se pagará del Monto Bruto del Acuerdo a los Abogados de la Clase, al Demandante y al Administrador. El Tribunal invitará a los objetores, a los Abogados de la Clase y a los Abogados del Demandado a comentar antes de tomar una decisión. Puede asistir (o contratar a un abogado para que asista) personal o virtualmente a través de LACourtConnect (https://www.lacourt.org/lacc/). Visite el sitio web del Tribunal para obtener información más actualizada.

También es posible que el Tribunal reprograme esta audiencia. Debe consultar de antemano el sitio web del Administrador, www.apexclassaction.com/26JFDC, o comunicarse con los Abogados de la Clase para verificar la fecha y la hora de esta audiencia.

9. ¿CÓMO PUEDO OBTENER INFORMACIÓN ADICIONAL?

El Acuerdo establece todo lo que el Demandado y el Demandante han prometido hacer en virtud del Acuerdo propuesto. La forma más fácil de leer el Acuerdo, la Sentencia o cualquier otro documento en el Acuerdo es visitar el sitio web del Administrador en www.apexclassaction.com/26JFDC.También puede llamar o enviar un correo electrónico a los Abogados de la Clase o al Administrador utilizando la información de contacto que se detalla a continuación, o consultar el sitio web del Tribunal Superior en (www.lacourt.ca.gov/casesummary/v2web3/) e ingrese el Número de Caso (22STCV07167) para la Demanda. También puede programar una cita para revisar personalmente los documentos judiciales en la Oficina del Secretario Judicial del Palacio de Justicia Stanley Mosk llamando al (213) 830-0800.



NO CONTACTE AL TRIBUNAL SUPERIOR PARA OBTENER INFORMACIÓN SOBRE EL ACUERDO.

Abogados de la Clase:	Administrador del Acuerdo:
Benjamin H. Haber benjamin.haber@wilshirelawfirm.com Daniel J. Kramer daniel.kramer@wilshirelawfirm.com Angela Leong angela.leong@wilshirelawlawfirm.com Giancarlo Recinos giancarlo.recinos@wilshirelawfirm.com Wilshire Law Firm 660 South Figueroa Street, Sky Lobby Los Ángeles, California, 90017 Teléfono: (213) 784-3830 Fax: (213) 381-9989	Apex Class Action, LLC support@apexclassaction.com PO Box 54668 Irvine, California 92619 1-800-355-0700 (949) 989-4428

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

Si pierde o extravía su cheque del acuerdo antes de cobrarlo, el Administrador podrá reemplazarlo siempre que lo solicite antes de la fecha de vencimiento indicada en el frente del cheque original. Si su cheque ya está anulado, debe consultar el Fondo de Propiedad No Reclamada (https://www.sco.ca.gov/search_upd.html) para obtener instrucciones sobre cómo recuperar los fondos.

11. ¿Y SI CAMBIO MI DIRECCIÓN?

Para asegurarse de recibir su cheque, debe notificar de inmediato al Administrador si cambia su dirección.