

**EN LA CORTE DE CIRCUITO DEL DÉCIMOSEXTO CONDADO JUDICIAL  
DEL DISTRICTO  
KANE, ILLINOIS**

WILFREDO CRUZ, MATTHEW ALLBEE, )  
GUADALUPE VARELA y RAUL TORRES )  
individualmente y a nombre de una clase )  
semejantemente )  
de la persona situada )  
demandantes )  
contra. ) Número Del Caso: 05 CH 259  
UNILOCK CHICAGO, INC., una corporación ) de Michael Colwell  
del juez de Illinois )  
y JONATÁN HARN un individuo demandados )

**PRIMERA QUEJA ENMENDADA DE LA ACCIÓN DE CLASE PARA UNA  
CONTABILIDAD, UNA RELEVACIÓN PRESCRIPTIVA Y UNA  
RECUPERACIÓN DE SALARIOS**

Demandantes WILFREDO CRUZ, MATHEW ALLBEE, GUADALUPE VARELA, y RAUL TORRES, individualmente y a nombre de una clase de personas semejantemente situadas, por sus abogados, las ASESORÍAS JURÍDICAS DE COLLEEN MCLAUGHLIN y POTTER Y ASOCIADOS, P.C. del ROBIN, y conforme a 735 ILCS 5/2-801 et a acciones de clase seq.; 820 ILCS 115/1 et seq., el pago del salario y la colección actúan; y 820 ILCS 105/1 et seq., el acto del salario mínimo de Illinois; quejese del demandado UNILOCK CHICAGO, inc.. ("Unilock") y demandado JONATHON HARN ("Harn"), como sigue:

**JURISDICCIÓN Y LUGAR**

1. Los demandados han violado y continúan violando la ley del salario mínimo de Illinois ("IMWL"), 820 ILCS §105/1 et seq. y el acto del pago y de la colección del salario de Illinois ("IWPCA"), 820 ILCS §115/1 et seq., rechazando y no pudiendo para pagar a demandantes y a otros empleados semejantemente

situados los salarios por todas las horas trabajadas incluyendo salarios del tiempo suplementario.

2. Esta corte tiene jurisdicción sobre estas demandas debajo del IMLW, de 820 ILCS §105/12(a) y del IWPCA, 820 ILCS §115/11.

3. El lugar es apropiado en esta corte porque la facilidad de Unilock, Chicago, Inc. donde los demandantes y la clase que representan el trabajo está situados en el aurora, condado de Kane, Illinois.

### **PARTIDOS**

4. Unilock es una corporación de Illinois, conforme a los leyes de Illinois. Unilock se contrata al negocio de las piedras que pavimentan de la fabricación para ajardinar y la construcción residenciales e industriales. En la información y la creencia, el demandado Unilock emplea típicamente, en su facilidad en aurora, en el exceso de 100 empleados, excepto durante la retardación del invierno. debido al crecimiento de la compañía y del volumen de ventas de la mano de obra, Unilock ha empleado en el exceso de 300 empleados durante los cinco años pasados.

5. El demandado Unilock es "patrón" dentro del significado del IMWL, de 820 ILCS §105/3 y del IWPCA, 820 ILCS 115/2.

6. El demandado Harn es un individuo que en todas las veces relevantes fue empleado por Defendant Unilock como uno de sus directores de planta. Como el director de planta, Harn Unilock con conocimiento permitido para violar las provisiones del IWPCA y del IMWL.

7. El demandado Harn es "patrón" dentro del significado del IWPCA, 820 ILCS §115/2 y §115/13 y el IMWL, 820 ILCS §105/3.
8. El demandante Wilfredo Cruz ("Cruz") reside en Joliet, Illinois. El demandante trabajó como empleado a tiempo completo, non-exempt en Unilock a partir de mayo de 2002 a marzo de 2004.
9. El demandante Cruz trabajó en el departamento del vaso. El demandante Cruz y las otras piedras que pavimentaban grandes, inacabadas de los empleados del departamento del vaso, cargado y descargado en y fuera de una máquina llamaron el "vaso." Este proceso da a piedras un aspecto "resistido". Además, Cruz era una línea supervisor y ciertas asignaciones administrativas realizadas.
10. El demandante Cruz era pagado sobre una base cada hora, y su índice de la paga regular en la terminación era \$14.25 por hora. Requirieron al demandante Cruz birlar su identificación badge/card a través de un sistema timekeeping electrónico para registrar su tiempo.
11. El demandante Matthew Allbee ("Allbee") reside en el aurora, Illinois y trabajado como a tiempo completo, empleado non-exempt en Unilock a partir de junio de 2000 a septiembre de 2004. En todas las veces relevantes, Allbee había sido empleado por Unilock como empleado del servicio de cliente y posteriormente como laborer en la yarda y entonces como técnico del mantenimiento. Los deberes del trabajo de Allbee como empleado del servicio de cliente incluyeron funciones administrativas y administrativas básicas. Los

deberes del trabajo de Allbee como técnico del mantenimiento incluyeron la maquinaria y el equipo de reparación y de mantenimiento en la planta.

12. Compensaron al demandante Allbee sobre una base cada hora a través de su empleo. El índice pasado de la paga de Allbee era \$16.25 por hora y con un diferencial de cambio, su índice de la paga era \$17.75 por hora. Requirieron al demandante Allbee birlar su identificación badge/card a través de un sistema timekeeping electrónico para registrar su tiempo.

13. El demandante Guadalupe Varela, ("Varela") reside en el aurora, Illinois y ha trabajado como a tiempo completo, empleado non-exempt en Unilock a partir de mayo de 1995 al presente. Varela es originalmente de México y habla muy poco inglés. Varela no lee inglés. Durante su empleo en Unilock, Varela ha trabajado como empleado de la planta en control de calidad, como Loader/Drier, como Strapper y, actualmente, como operador del control. Él ha trabajado turnos del día y de noche.

14. Han compensado al demandante Varela sobre una base cada hora a través de su empleo. El índice actual de la paga de Varela es \$15.00 por hora. Requirieron al demandante Varela birlar su identificación badge/card a través de un sistema timekeeping electrónico para registrar su tiempo hasta alguna vez en 2005 en que el sistema timekeeping cambió a la identificación biométrica del empleado al tiempo de registro.

15. El demandante Raul Torres, ("Torres") reside en Montgomery, Illinois y ha trabajado como a tiempo completo, empleado non-exempt en Unilock a partir de 1997 al presente. Torres es originalmente de México y habla muy poco inglés.

Torres no lee inglés. Durante su empleo en Unilock, Torres ha trabajado como empleado de la planta como Strapper y como maquinista. Él ha trabajado turnos del día y de noche.

16. Han compensado al demandante Torres sobre una base cada hora a través de su empleo. El índice actual de la paga de Torres es \$13.50 por hora. Requirieron al demandante Torres birlar su identificación badge/card a través de un sistema timekeeping electrónico para registrar su tiempo hasta alguna vez en 2005 en que el sistema timekeeping cambió a la identificación biométrica del empleado al tiempo de registro.

### **ALEGACIONES DE LA CLASE**

17. Los demandantes intentan representar una clase definida como sigue: todos los empleados anteriores y actuales, non-exempt de Unilock en Illinois, a que fueron compensados sobre una base cada hora, y debido a la cual debían y continúan ser negados los salarios por todas las horas trabajadas, incluyendo los salarios del tiempo suplementario, ellos debajo del IMWL y del IWPCA a toda hora dentro del período aplicable de las limitaciones y de la continuación a través del presente.

18. Este juego se trae conforme a 735 ILCS 5/2-801 como acción de clase. Los demandantes y la clase resuelven todos los requisitos para la certificación de la clase.

19. El número de personas situadas similares es por lo menos 200. Este factor solamente hace joinder impracticable.

20. Además, debido a alto volumen de ventas del empleado, la clase propuesta geográficamente se dispersa. Algunos miembros de la clase no más de largo vivos en Illinois o en los Estados Unidos continentales. Muchos miembros de la clase son personas puestas y/o personas con educations limitados. Muchos miembros de la clase hablan poco inglés, o hablan inglés como segunda lengua. Otros miembros de la clase trabajaron para Unilock por períodos cortos, y sufrieron los daños relativamente limitados, debido a su duración corta del empleo. Estos factores adicionales hacen joinder impracticable.

21. Hay cuestiones del hecho comunes a los demandantes y la clase y estas preguntas predominan sobre cualquier pregunta que pueda existir con respecto a los demandantes individuales. Las cuestiones comunes del hecho incluyen, pero no se limitan al siguiente: (1) el hecho de que los demandantes y la clase son todos los empleados non-exempt que trabajaron en las posiciones fabricacio'n-relacionadas similares para Unilock; (2) el hecho de que los demandantes y la clase were/are compensaron todo sobre una base cada hora; (3) el hecho de que demandantes y la clase were/are todo conforme al mismo salario y políticas y procedimientos de la hora, incluyendo pero no limitados a, el corregir manual de los expedientes del tiempo para reducir las horas registradas y pagadas, incluyendo las horas pagadas en la tarifa del empleado en horas extras; (4) el hecho de que los demandantes y la clase were/are requerida todo para registrar su adentro y fuera de épocas en el mismo sistema timekeeping electrónico que was/is fijó hasta electrónicamente desatienden ciertas épocas

registradas que los empleados están en el lugar de trabajo y el acoplamiento a actividades relacionadas trabajo; (5) el hecho de que los demandantes y la clase were/are que divulga todo a los mismos individuos y conforme igual limpia y los procedimientos referentes a actividades relacionadas trabajo tales como el tiempo que se esperaba que divulgaran a sus estaciones de trabajo, y los procedimientos para poner y doffing y limpiar y mantener su equipo personal de la protección, incluyendo los uniformes; y (6) el hecho de que los demandantes y la clase were/are compensaron todo por el mismo departamento de la nómina de pago, sobre la base de los expedientes del tiempo común, de las políticas de la nómina de pago, de los documentos y de los sistemas informáticos.

22. Además, hay cuestiones de la ley comunes a los demandantes y a la clase, incluyendo pero no limitadas al siguiente: (1) si la falta de los demandados de pagar demandantes y los salarios de la clase por todas las horas trabajadas violó el IMWL y el IWPCA; y (2) si la falta de los demandados de pagar los demandantes y la clase por todas las horas trabajó en horas extras sobre cuarenta en una ley violada período one-week de Illinois.

23. Las demandas de los demandantes son típicas de las demandas de los miembros ausentes de la clase. Demandantes y la clase que intentan representar son "empleados no exentos" dentro del significado del IMWL, 820 ILCS §§105/3(d), 105/4(a). Los demandantes y la clase son "empleados" dentro del significado del IWPCA, 820 ILCS 115/2. Compensan a los demandantes y la clase sobre una base cada hora. Demandantes Allbee, Cruz. Varela, y Torres sufrieron y fueron dañados individualmente por todas las violaciones se quejaron

de adjunto, y son típicos de otros empleados cada hora en todos los aspectos materiales.

24. Demandantes Allbee, Cruz. Varela, y Torres, en virtud del hecho de que fueron dañados personalmente por los actos se quejaron de adjunto, tienen un interés adquirido en la obtención de sus salarios sin pagar y en horas extras.

Demandantes Allbee, Cruz. Varela, y Torres han emprendido con conocimiento y dispuesto y pueden procesar estas demandas a nombre de sí mismos y de todas las personas similar-situadas.

25. Esto no es una acción collusive o amistosa. Los demandantes han conservado los consejos experimentados en salario y hora y en el pleito de la acción de clase.

26. Los demandantes y sus consejos protegen bastante y adecuadamente los intereses de la clase.

27. Una acción de clase es el método más apropiado para la resolución justa y eficiente de las materias alegadas en esta queja.

### **HECHOS**

28. Unilock funciona su facilidad de planta en la capacidad completa aproximadamente 8 meses fuera de los años. Cuando en la operación completa, Unilock funciona con dos (2), doce (12) horas cambia de puesto. La mayoría de los empleados trabajan 6 a la cambio 6 de la tarde o 6 de la tarde a cambio de 6.

29. Durante el período operacional máximo, Unilock presupuesta 11.5 horas por día, por empleado; una cambio 12-hour menos una mitad hora para el almuerzo. En la información y la creencia, para la mayoría del período relevante



para la mayoría de empleados de la planta, el sistema timekeeping fue programado para deducir automáticamente treinta (30) minutos para el almuerzo sin importar si el empleado birlado realmente adentro y hacia fuera para el almuerzo o si tomaron el empleado birlado tiempo indicado menos de 30 minutos para el almuerzo.

30. Durante la mayoría del período relevante, muchos empleados almorzaban a menudo su que los períodos cortaron brevemente o que fueron requeridos para trabajar con períodos del almuerzo. Estos empleados hicieron una media-hora de paga deducir aunque no recibieron una hora de la almuerzo o ser vueltos para trabajar temprano de almuerzo.

31. Durante el período operacional máximo, la maquinaria está en la operación 24 horas al día, típicamente 5 a 6 días a la semana. Las máquinas se cierran dos veces un día para la limpieza. El grandes limpian para arriba se hacen típicamente en o cerca del extremo del turno de día y toman aproximadamente 2 horas para lograr. Un más corto limpia para arriba (los golpes abajo) se hace en o cerca del extremo del turno de noche y toma aproximadamente una mitad hora. Era la práctica de los demandados tener el respaldo y el funcionamiento de la maquinaria los procesos en el comienzo de la cambio siguiente.

32. Antes de junio del 27 de 2004, empleados de la planta fueron mandados por Defendants para divulgar a sus estaciones de trabajo 10-15 minutos antes del comienzo de su cambio.

33. Cuando la maquinaria está en la operación, no puede ser dejada sin tripulación. Si la maquinaria está funcionando durante el cambio de la cambio, que es lo más a menudo posible el caso, requirieron a los empleados de la planta divulgar a sus estaciones de trabajo temprano de modo que pudieran conferir con sus contrapartes anteriores de la cambio a los materiales que eran funcionados, a las ediciones con la maquinaria y a las operaciones del día y substituir sus contrapartes de modo que él pudiera conseguir limpiado para arriba, cambiantes y el golpetazo hacia fuera para el final de su cambio.

34. Cuando la maquinaria se cierra para ascendente o excesivo limpio el fin de semana, requiere tiempo de calentamiento para conseguir en la operación. En esos casos cuando la maquinaria no estaba en la operación antes de cambiar de las cambios, todavía requirieron a los empleados estar en sus estaciones de trabajo temprano a asistir al comienzo encima de procedimientos.

35. Para ser en sus estaciones de trabajo 10-15 minutos antes del comienzo de sus cambios programar, los empleados llegaron típicamente el trabajo y birlado en 15-30 minutos antes del comienzo de las cambios programar para tener la época de cambiar en sus uniformes, recolectan su engranaje de seguridad y caminata a sus estaciones de trabajo de modo que llegaran sus estaciones de trabajo 10-15 minutos antes del comienzo de su cambio programar.

36. Aunque requirieron a los empleados divulgar a sus estaciones de trabajo 10-15 minutos antes del comienzo de sus cambios, les no pagaron regularmente por este tiempo. Unilock redondea hora lo más cerca posible de cuartear hora.

Sin embargo, durante la mayoría del período relevante para la mayoría de empleados de la planta, los parámetros de defecto, designados "períodos de gracia" fueron fijados por Unilock en el sistema timekeeping electrónico. En la información y la creencia, había un sistema minucioso del período de gracia 30 para el comienzo de la cambio y un sistema minucioso del período de gracia 15 para el extremo de la cambio. El redondeo al quarter-hour más cercano ocurre solamente fuera de estos períodos de gracia.

37. Como resultado de estos parámetros de defecto (períodos de gracia), aunque el tiempo birlado adentro y hacia fuera todavía aparece exactamente en el expediente del tiempo del empleado, si un empleado perforado adentro en cualquier momento en el plazo de 30 minutos de su hora de salida programada de la cambio, el sistema no incluiría automáticamente que el tiempo sobre las horas "totales" trabajó para ese día sino que por el contrario calcula el tiempo del empleado del comienzo de su cambio programar. Si un empleado birlado hacia fuera en cualquier momento en el plazo de 15 minutos del extremo de su cambio, el sistema no incluiría automáticamente que el tiempo sobre las horas "totales" trabajó para ese día sino que por el contrario calcule el tiempo del empleado del extremo de su cambio programar.

38. Por ejemplo, si no redondearían a un empleado con una hora de salida programar de 6 birladas adentro en 5:39, su tiempo a 5:45. En lugar, su cálculo total del tiempo y su paga serían a partir de 6, el comienzo programar de su cambio. Si un empleado birlado hacia fuera en 6:09 P.M., en vez del redondeo a

la hora cuarta más cercana que sería 6:15 P.M., el empleado sería pagado como si él birlara hacia fuera en 6 de la tarde, el extremo programar de la cambio.

39. Además de los parámetros de defecto que privaban a empleados por lo menos de 2.5 horas por período de la paga y a menudo tanto como 5 a 7.5 horas por período de la paga, el tiempo del empleado también fue corregido regularmente manualmente por Defendant Harn, sin la verificación del tiempo trabajada realmente por el empleado, para reducir el número total de las horas pagadas.

40. Pagan los empleados cada dos semanas. Las hojas de tiempo para todos los empleados de la planta se imprimen y se repasan por lo menos dos veces durante el período de la paga de dos semanas. A través del período relevante, el demandado Harn ha sido sobre todo responsable de la revisión y de corregir de los expedientes del tiempo del empleado. Durante el período relevante, y por lo menos a través de finales de junio de de 2004, de Harn hizo sistemáticamente y rutinariamente los expedientes del tiempo del empleado alterar para reducir el número total de las horas las cuales dieron derecho un empleado a ser pagado en cualquier día dado.

41. Por ejemplo, si un empleado programar en el sistema comenzar el trabajo en 6 birladas adentro en 5:29 (fuera del período de gracia minucioso 30), el sistema del tiempo calcularía que el tiempo del empleado a partir de la 5:30 (la hora cuarta más cercana) e incluye esa media-hora en el número total de las horas pagadas ese día. Durante el proceso de la revisión, Harn mandó rutinariamente al personal de oficina cambiar el golpetazo en tiempo de modo

que bajara dentro del período de gracia. Una vez que la época del empleado fuera corregida de ser dentro del período de gracia, la computadora calculaba automáticamente del comienzo de la cambio programar, así reduciendo la paga del empleado para ese día por una mitad hora.

42. Expedientes del tiempo del empleado regularmente alterado de Harn en el comienzo de y el extremo de una cambio.

43. La falsificación de Harn de las tarjetas de tiempo del empleado era que sabía y voluntarioso y hecho con el propósito y el intento de privar a empleados de todos los emprende debido.

44. Exponen a todos los empleados al polvo y a la suciedad que contienen la silicona sobre una base diaria. La silicona es un agente carcinógeno. Durante varias actividades y limpie encima de usar de una máscara del polvo y/o se requiere el respirador del estilo del frasco.

45. Unilock proporciona sus uniformes de los empleados de la planta. Los empleados son los armarios proporcionados en los cuales guardar los sus uniformes limpios y el otro equipo de seguridad. Unilock manda a sus empleados cambiar fuera de sus uniformes y dejar sus uniformes en el trabajo para la limpieza para limitar el polvo a las cuales exponen a los empleados y a sus familias. Las mangueras de las áreas y de vacío de la colada (descargar el polvo) también se proporcionan.

46. Antes de junio del 27 de 2004, los empleados de la planta permitieron para cambiar en y fuera de sus uniformes mientras que "en el reloj."

47. En último junio de de 2004, Unilock instituyó una nueva política de la tarjeta de tiempo por el que los empleados fueran no más largos permitidos al golpetazo en más de 7 minutos antes de que el comienzo de sus cambios programar o al golpetazo fuera de más de 7 minutos después de que el extremo de las cambios programar sin el permiso expreso de la gerencia.

48. Antes de este tiempo, los demandados no proporcionaron ninguna instrucción o restricción encendido cuando un empleado podría birlar adentro y hacia fuera.

49. Como resultado de este cambio en la política, los empleados son no más largos proporcionaron el tiempo necesario para poner o para doff sus uniformes o para limpiar para arriba, que son las actividades integrales e imprescindibles que benefician directamente Unilock, mientras que "en el reloj."

50. Dan derecho los empleados que trabajan el turno de noche a un premio de cambio. En la información y la creencia, los premios de cambio no son siempre pagados para cada hora los trabajos de un empleado sobre el turno de noche. Además, el premio de cambio no es pagado en la tarifa de tiempo suplementario por todas las horas de tiempo suplementario trabajadas por un empleado asignado al turno de noche.

51. Los empleados trabajan a menudo sábados y/o domingos durante la estación máxima. Actualmente puede "programar" o "no programado." Los empleados no trabajan a menudo una cambio completa de 12 horas en estos días del fin de semana. Cuando los empleados trabajan un día acortado del trabajo el fines de semana, no toman a menudo una hora de la almuerzo

ininterrumpida de media hora. Sin embargo, en la información y la creencia, el sistema timekeeping todavía deduce automáticamente 30 minutos para el almuerzo para el cual los empleados no son pagados.

52. Durante el período relevante, han requerido a algunos empleados también recoger y preparar las herramientas, el equipo, el equipo personal de la protección y las piezas hechos necesario por proyectos asignados gerencia, antes de registrar en o después de registrar hacia fuera. El trabajo de este apagado-\$\$\$-RELOJ da lugar a quince minutos a dos horas por el día del tiempo que no se paga útil y voluntarioso.

53. Durante el período relevante, la dirección de una fábrica han contratado a algunos empleados también diariamente discutir la asignación y el estado de los proyectos para quince a los minutos forty-five mientras que no en el reloj, dando por resultado el tiempo pasado para la ventaja del patrón para quien los empleados no son pagados.

54. Los demandantes se han quejado de no ser pagados por todas las horas trabajadas a los varios agentes de Unilock, incluyendo pero no limitadas a, de Debbie Motlock, de Colin Duffey, y de Jon Harn. Las quejas dichas para la mayor parte fueron no hechas caso o despidieron como "mezcla para arriba."

55. Está, y ha estado en todas las veces relevantes, la práctica y la política de demandados evita a útil y voluntarioso de pagar a sus empleados cada hora por todas las horas que sufrió y que permitió que sus empleados trabajaran según lo descrito arriba. Los demandados diarios y regularmente "redondo" de horas o corrigen tiempo que los demandados sufren y permiten que los empleados

trabajen. Los demandados también útil y sufren y permiten voluntarioso que los empleados trabajen "del reloj" y que realicen las actividades integrales e imprescindibles que benefician directamente los demandados en la operación de su negocio.

56. En la información y la creencia, los demandados han practicado una política indistintamente de redondear apagado y de corregir el tiempo de los empleados para negar útil los salarios de los empleados para resolver el presupuesto operacional.

57. Las actividades integrales e imprescindibles que se realizan para la ventaja del Unilock, para el cual los empleados no son regulares pagado y no emprenden en horas extras por todas las horas trabajadas, se realizan diariamente y regularmente. El tiempo implicado no es de minimis.

58. Es, y ha sido, la práctica y la política del demandado que las horas trabajadas por los empleados son recogidas por medios electrónicos; son las horas trabajadas sobre una base regular; y no presente una dificultad para el demandado a la pista y no recoja.

59. Los libros y los expedientes del demandado, son materiales al caso de los demandantes pues divulgan las horas trabajadas por cada empleado, el corregir de las horas no pagadas, y cuál cada empleado era pagado para cada semana.

### **ACTO DEL SALARIO MÍNIMO DE LA CUENTA I-(ILLINOIS)**

60. El reallege de los demandantes y expone párrafos en forma modificada 1-59, según lo dispuesto completamente adjunto.



61. Los demandantes, y la clase que representan, que no eran salarios regulares pagados por todas las horas trabajadas en cada semana en la violación de la disposición máxima de las horas de la ley del salario mínimo de Illinois, 820 ILCS 105/4(a).

62. Los demandantes, y la clase que representan, que no eran salarios pagados del tiempo suplementario por todas las horas trabajadas en el exceso de 40 de cada semana, en el índice de una y una mitad de su tarifa regular en la violación de la disposición máxima de las horas de la ley del salario mínimo de Illinois, 820 ILCS 105/4(a).

63. Está, y ha estado, la práctica y la política de demandados sufre y permite que los empleados trabajen y que realicen así las actividades integrales e imprescindibles que benefician directamente Unilock en la operación de su negocio, dando por resultado los demandantes y la clase que no es regulares pagado y los emprende a útil y voluntarioso en horas extras por todas las horas trabajadas.

64. Es, y ha sido, la práctica y la política de demandados a útil alrededor de cantidades de tiempo substanciales ha trabajado y corrigen dispuesto informes del tiempo con el fin el pago de retención de la paga de tiempo suplementario por esas horas trabajara en exceso si 40 de cada semana.

65. Los demandantes, el Matthew Allbee, el Wilfredo Cruz, el Guadalupe Varela y el Raul individuales Torres representan a todos los empleados cada hora de Unilock a partir de junio 2001 por e incluir el presente.

66. La violación de los demandados del IMWL es wilfull. Los demandados están y han estado siempre enterados que la ley requieren a los demandantes y la clase ser pagados en horas extras y ser pagados por todas las horas trabajadas. Los demandados han sufrido y los demandantes mandados y la clase para trabajar del reloj y/o han rechazado pagar los demandantes y la clase por el tiempo trabajado.

67. Esta corte debe certificar este juego como acción de clase y determinar las derechas de los partidos en cuanto a los demandantes individuales y en cuanto a la paga de las clases detrás, cualquier daño debido, conforme a 820 ILCS 105/12, con interés del prejudgment conforme a 815 ILCS 205/12; y la corte debe ordenar a los demandados explicar todo el salarios, penas e interés del prejudgment sobre eso, debido traseros dichos los demandantes y la clase que representan.

### **REZO PARA LA RELEVACIÓN**

WHEREFORE, demandantes, y la clase que representan, que piden la corte para incorporar el juicio en su favor, y contra los demandados para la relevación siguiente:

- A. Para un juicio para todos mueva hacia atrás los salarios debidos, en la manera prevista por la ley del salario mínimo de Illinois, 820 ILCS 105/1 et seq;
- B. Para el interés del prejudgment en los salarios de la parte posteriora en acuerdo con 815 ILCS 205/2 y daños punitivos bajo ley del salario mínimo de Illinois, 820 ILCS 105/12a;

- C. Para los honorarios y los costes del abogado razonable de esta acción en la manera prevista por la ley del salario mínimo de Illinois, 820 ILCS 105/1 et seq;
- D. Que la corte determina las derechas de los partidos y ordena a demandados explicar todas las horas trabajadas y los salarios pagados a los miembros de la clase durante la temporalidad de la clase;
- E. Que la corte incorpora una prescripción que requiere a demandados conformarse con el acto del salario mínimo de Illinois en el futuro; y
- F. Para otro y la relevación posterior tales como la corte puede juzgar justo y equitativo.

## **CUENTA II - PAGO DEL SALARIO DE ILLINOIS Y ACTO DE LA COLECCIÓN**

Esta causa de la acción se presenta fuera del núcleo idéntico de hechos operativos al igual que cuenta a I y a demandantes a nombre de sí mismos y todos los otros situados semejantemente quéjese contra demandados como sigue:

68. Los demandantes re-alegan y exponen párrafos en forma modificada 1-59, según lo dispuesto completamente adjunto.
69. En cualesquiera y todos mide el tiempo relevante a esto, en la petición de los demandados, de los demandantes y de la clase que representan los servicios de trabajo realizados para Unilock.
70. Los demandados prometieron y acordaron para pagar a demandantes y la clase que representan para el trabajo dicho en los precios por hora cuáles variados durante el período relevante, y para los demandantes individuales, y,

conforme al acto del pago y de la colección del salario de Illinois, a 820 ILCS 115/1 et seq., a demandantes y a cada miembro de la clase representan se dan derecho para ser pagados sus salarios, conforme a este acuerdo.

71. Los demandados prometieron y acordaron para pagar los demandantes y la clase que representan en horas extras salarios en un índice de uno y una mitad de las épocas sus índices de la paga regulares por horas trabajó sobre cuarenta de un período one-week.

72. Los demandados han fallado, descuidado o rechazado pagar a demandantes todo su regular y emprenden en horas extras comenzar por lo menos en 1999 al presente, conforme a 820 ILCS 115/4 y 5; y, como resultado directo y próximo de eso, han dañado a los demandantes en una cantidad desconocida.

### **REZO PARA LA RELEVACIÓN**

WHEREFORE, demandantes y la clase que representan piden la corte:

- A. Ordenar a demandados hacer una contabilidad de todas las horas trabajadas y de los salarios pagó a los demandantes y a cada miembro de la clase representan comenzar por lo menos en junio 1999 a través y al presente;
- B. Para incorporar el juicio en el favor de los demandantes y de la clase que representan, y contra el demandado para los salarios traseros debidos, más interés del prejudgment en la tarifa estatutaria conforme a 815 ILCS 205/2;
- C. Para los honorarios y los costes del abogado razonable de esta acción en la manera prevista por los honorarios de los abogados de Illinois en acto de las acciones del salario, 705 ILCS 225/1.

D. Que la corte incorpora una prescripción que requiere a demandados conformarse con el acto del pago y de la colección del salario de Illinois en el futuro; y,

E. Otro y relevación posterior tales como puede ser justo en ley y en equidad.

Sometido respetuosamente,

---

Uno de los abogados de los demandantes

Robin B. Potter, Esq. (No. 23522) POTTER Y ASOCIADOS, P.C del ROBIN De Colleen McLaughlin. ASESORÍAS JURÍDICAS 208 De la Habitación Del sur 1615 De la Calle COLLEEN McLAUGHLIN De LaSalle 1751 S. Naperville Rd. Ste 209 Chicago, Illinois 60604 Wheaton, IL 60187 (312) 759-2500 (630) 221-0305