

UNITED STATES DISTRICT COURT
FOR THE NORTHERN DISTRICT OF ILLINOIS
NORTHERN DIVISION

ALFREDO JOSE HUERTA,)	
SEFERINO CARILLO GOMEZ)	
Individualmente y a nombre de)	
todas personas situadas semejantemente)	
)	
Demandantes,)	No.
)	
Contra.)	JURY DEMAND
)	
SIMON K'S, LTD. D/B/A SIMON'S)	
RESTAURANT, SIMON KRINGAS,)	
CHRIST KRINGAS y)	
KATHERINA IOANOU)	
)	
Demandados)	
)	

DEMANDA

AHORA VIENEN los Demandantes, ALFREDO JOSE HUERTA y SEFERINO CARILLO GOMEZ (de aquí en adelante, “Huerta,” “Gomez,” o “Demandantes” o “la clase”), por sus abogados THE LAW OFFICES OF COLLEEN McLAUGHLIN, a nombre de sus mismos y todas personas situadas semejantemente bajo la Fair Labor Standards Act (FLSA), 29 U.S.C. § 201 *et seq.*; la Illinois Minimum Wage Law (IMWL), 820 ILCS § 105/1 *et seq.*; y la Illinois Wage Payment and Collection Act (IWPCA), 820 ILCS § 115/1 *et seq.*; y demandan de los Demandados SIMON K’S, LTD., D/B/A/ SIMON’S RESTAURANT (de aquí en adelante, “Simon’s”), y individualmente SIMON KRINGAS, CHRIST KRINGAS, y KATHERINA (“KATHY”) IOANOU, (de aquí en adelante, “Demandada Ioanou”), como sigue

CÁRACTER DE LAS DEMNADAS DE LOS DEMANDANTES

1. Este pleito tiene su origen en la Fair Labor Standards Act, 29 U.S.C. § 201, *et seq.* (“FLSA”). Específicamente, Demandados han violado la FLSA por pagar a Demandante Huerta y todos los meseros situados semejantemente empleado por Demandados, menos que salario mínimo porque no tienen derecho de quitar el “crédito para propinas” contra el salario mínimo bajo la FLSA. También, Demandados han violado la FLSA por indebidamente deduciendo el

costo de comidas de del salario de Demandante Huerta y de todos otros meseros semejantemente situados. Además, Demandados han violado la FLSA por pagar a Demandante Gomez y todos ayudante de meseros y lavaplatos situados semejantemente empleados por Demandados menos que el salario mínimo. Finalmente, Demandados han violado la FLSA por la falta de pagar sobretiempo a los Demandantes, Huerta y Gomez, y también a todos meseros, ayudante de meseros, y lavaplatos situados semejantemente empleados por Demandados.

2. Demandantes también traen demandas bajo la Illinois Minimum Wage Law, 820 ILCS 105/1 *et seq.*, por la falta de pagar salario mínimo y sobretiempo de Demandados. Específicamente, Demandados han violado la IMWL, por pagar a Demandante Huerta y todos meseros situados iguales empleados por Demandados, menos que el salario mínimo estatal porque ellos no tienen el derecho de quitar el “crédito para propinas” contra el salario mínimo bajo la IMWL. También, Demandados han deducido el costo de comidas del salario de Demandante Huerta y todos meseros situados iguales empleados por Demandados en contra de la IMWL. Además, Demandados han violado la IMWL por pagar a Demandante Gomez y todos ayudante de meseros y lavaplatos situados iguales empleados por Demandados, menos que el salario mínimo. Al final, Demandados han violado la IMWL por su falta de pagar sobretiempo a Demandantes, Huerta y Gomez, y también a todos meseros, ayudante de meseros, y lavaplatos situados iguales empleados por Demandados.

3. Las demandas de Demandante Huerta y la clase putativa de meseros surgen de la Illinois Wage Payment and Collection Act, 820 ILCS 115/1 *et seq.* (“IWPCA”), por las deducciones indebidas del salario de Huerta y todos meseros situados iguales empleados por Demandados para el costo de comidas.

4. Demandante Huerta, individualmente, trae demandas contra Demandados por despido en represalia en violación de la IMWL y la FLSA.

JURISDICCIÓN

5. Se trae este pleito como un opt-en pleito colectivo de conformidad con la Fair Labor Standards Act of 1938, así enmendada, 29 U.S.C. § 216(b) (“FLSA”), y como una Rule 23 pleito de clase de conformidad con la Federal Rule of Civil Procedure (“FRCP”) 23, la Illinois Minimum Wage Law, 820 ILCS § 105/1 *et seq.* (“IMWL”) y la Illinois Wage Payment and Collection Act, 820 ILCS § 115/1 *et seq.* Jurisdicción de esta Tribunal se invoca de conformidad con la 28 U.S.C. § 1331 y jurisdicción suplementaria sobre las demandas estatales se afirma bajo 28 U.S.C. § 1367.

PARTIDOS

6. Demandante Alfredo Jose Huerta (“Huerta”) reside en Villa Park, Illinois y es un ex empleado de Demandados. Huerta trabajó como un mesero por Simon’s Restaurant desde febrero 2002 hasta que fue terminado el 13 de julio de 2011. Por todo su empleo, Huerta fue pagado una tasa menos que el salario mínimo.

7. Demandante Seferino Carillo Gomez (“Gomez”) reside en Villa Park, Illinois y es un ex empleado de Demandados. Gomez trabajó como un lavaplatos para Simon’s desde aproximadamente julio 2007 hasta aproximadamente julio 2009. Además, Gomez trabajo como un ayudante de camarero desde aproximadamente julio 2009 hasta que fue terminado el 3 de julio de 2011. Por todo su empleo, Gomez fue pagado a una tasa de hora menos que el salario mínimo.

8. Demandantes, y todos otros Demandantes, todavía no nombrados, de la clase, conocido y desconocido (de aquí en adelante conocido como “miembros de la Demandante

Clase” o “Clase Putativa de Demandantes”), son no exentos, presente o pasado, meseros, lavaplatos, o ayudantes de meseros empleados por Demandados quien no han sido pagado que se deben el salario mínimo, sobretiempo, y/o el reembolso de dinero deducido indebidamente de su pago bajo la FLSA, IMWL, y la IWPCA.

9. Todo el tiempo durante su empleo Huerta y Gomez y la Clase Putativa de Demandantes eran “empleados” de Demandados bajo el significado en la FLSA, 29 U.S.C. § 203(e)(1); la IMWL, 820 ILCS § 105/3(d), y la IWPCA, 820 ILCS § 115/2.

10. Simon’s es un restaurante ubicado en 2 West Roosevelt Road en Villa Park, Illinois.

11. Demandados Simon y Christ Kringas son los propietarios de Simon’s.

12. Demandado Ioanou (hija de Christ Kringas y la hermana de Simon Kringas) es una gerente en Simon’s.

13. Demandados efectuaron y sabiendo permitido las practicas quejadas de aquí.

14. Demandados son “empleadores” en el sentido de la FLSA, 29 U.S.C. § 203 (d), la IMWL, 820 ILCS § 150/3(c), y la IWPCA, 820 ILCS § 115/2.

HECHOS ANTECEDENTES

15. Durante el periodo de empleo de Huerta, Demandantes mantenía un sistema eléctrica (“computadoras”) que recordaban ordenes de clientes, detalles de ingreso, y tiempo trabajado por empleados de Demandados.

16. Durante el periodo de empleo de Huerta, todas horas trabajadas por todos los miembros de la Clase de Demandantes (meseros, lavaplatos, y ayudantes de meseros de Simon’s), fueran recordados electrónicamente en las computadoras del restaurante.

17. Todos los miembros de la Clase de Demandantes registran (“ponchan”) en la computadora usando un código numérico proveído por los Demandados cuando llegaban al trabajo.
18. Después de ponchar, los miembros de la Clase de Demandantes empezarían a ponchar.
19. Cuando terminaron con su trabajo, miembros de la Clase de Demandantes poncharían en la computadora usando el mismo código numérico que usaban para ponchar al llegar.
20. Durante el periodo de empleo de Huerta, en su capacidad como mesero empleado por Demandados, Huerta y todos los otros miembros de la Clase de Demandantes que estaban empleados como meseros, recibían regularmente más que treinta (30) dólares en propinas de clientes en reconocimiento del servicios realizados cada mes.
21. Los meseros de Demandados han recibidos tradicionalmente la mayoría de su compensación por propinas dadas a ellos por los clientes.
22. Los meseros de Demandados han sido pagado un salario básico que es menso que el salario mínimo federal y menos que el salario mínimo de Illinois.
23. Demandados utilizaban un “crédito de propinas” para pagar a los meseros un salario directo que es menos que el salario mínimo bajo ley estatal y federal.
24. Demandados no han satisfecho los requisitos legales federales y estatales para quitar un “crédito de propinas” en contra del salario mínimo para meseros.
25. Demandados no notificaron ni informaron a ningún miembro de la Clase de Demandados de su intención de tomar un “crédito de propinas” bajo la FLSA o IMWL.

26. Demandante Gomez y todos los otros miembros de la Clase de Demandantes quienes estaban empleados como ayudantes de camarero o lavaplatos fueron pagados una cantidad fijada o “pago de turno” cada semana, supuestamente teniendo en cuenta cada turno que ellos habían trabajado.

27. El pago de turno que Demandados pagaban a Demandante Gomez y la Clase de Demandantes de lavaplatos y ayudantes de meseros, resultó en una tasa por hora de compensación que era menos que el salario mínimo.

28. Demandados pagaron a Huerta y a otros miembros de la Clase de Demandados que estaban empleados como meseros por cheque cada semana.

29. Demandados no permitían a Demandante Huerta y todos los otros miembros de la Clase de Demandantes quienes estaban empleados como meseros por Demandados, a guardar todas sus propinas.

30. Demandante Huerta y otros miembros de la Clase de Demandantes quienes estaban empleados como meseros por Demandados tenían que compartir una parte de sus propinas con Demandados.

31. Al final de cada turno, Demandados recogerían una parte de las propinas que Demandante Huerta y otros miembros de la Clase de Demandantes quienes estaban empleados como meseros por Demandados, ganado desde sus clientes.

32. Demandados avisaban a Demandante Huerta y otros miembros de la Clase de Demandantes quienes estaban empleados como meseros por Demandados, que la parte de sus propinas que Demandados recogían servían para distribuir entre los ayudantes de meseros como propinas y como parte de una “piscina de propinas.”

33. Sin embargo, Demandante Gomez y otros miembros de la Clase de Demandantes quienes estaban empleados como ayudantes de meseros nunca recibían ninguna propina recogida por Demandados de los meseros.

34. Demandantes Huerta, Gomez, y otros miembros de la Clase de Demandantes quienes estaban empleados como meseros, lavaplatos, y ayudantes de meseros, eran dirigidos por Demandados a trabajar, y de verdad trabajaban más que cuarenta (40) horas en una semana de trabajo.

35. Demandados tenían una política en contra de pagar sobretiempo a empleados que trabajaban más que cuarenta (40) horas en una semana de trabajo.

36. Demandados eran conscientes de su obligación de pagar a sus empleados el salario mínimo, y elegían no pagar a Demandantes Huerta, Gomez, ni cualquier otro miembro de la Clase de Demandantes en conformidad con esta obligación.

37. Demandados se comportaban intencionalmente y con mala fe en su falta de compensar a Huerta, Gomez, y otros miembros de la Clase de Demandantes, por todo el trabajo hecho por ellos.

38. Durante el periodo de empleo de Demandante Huerta, Demandados deducían veinticinco (25) centavos por hora, por cada hora trabajada recordada, como “una deducción para comida” de la compensación semanal de Demandante Huerta y la compensación de todos los otros miembros de la Clase de Demandantes quienes estaban empleados como meseros por Demandados.

39. Demandados nunca buscaron el consentimiento de Huerta, ni de cualquier otro miembro de la Clase de Demandantes, antes de hacer la deducción para comida descrita ahora.

40. Ni Huerta, ni cualquier otro miembro de la Clase de Demandantes proveyeron su consentimiento, de manera escrita o cualquier otra manera, permitiendo a Demandados a hacer la deducción para comida de su compensación.

41. Demandados no proveyeron a Demandados y la Clase Putativa de Demandantes de meseros, ayudantes de meseros, y lavaplatos empleados por Demandados con comidas.

42. Demandados eran conscientes de su obligación de obtener consentimiento de sus empleados para hacer deducciones de su pago.

43. Demandados eran conscientes de su obligación de proveer comidas a sus empleados en cambio por la deducción hecho por Demandados de los salarios de sus empleados.

44. Demandados se comportaban intencionalmente y con mala fe en su falta de obtener consentimiento de sus empleados antes de hacer una deducción para comida de los salarios de sus empleados.

45. Demandados actuaron intencionalmente y con mala fe por deducir dinero de la compensación de sus empleados para comida, pero sin proporcionar comida a sus empleados.

46. Demandados faltaban de colgar noticias de los derechos de empleados y obligaciones de empleadores como requerido bajo la FLSA, IMWL, y la IWPCA.

47. Demandados tenían que mantener recuerdos precisos de las horas trabajadas por Demandantes Huerta, Gomez, y la Clase Putativa de Demandantes.

48. En todo tiempo relevante mencionado aquí, Demandados no mantenían recuerdos precisos de todas las horas trabajadas por la Clase de Demandantes.

49. Demandante Huerta se dio cuenta que sus talones de pago no reflejaban todas las horas que había trabajado en Simon's.

50. Demandante Huerta se quejaba a Simon y a Christ Kringas sobre la falta de Demandados de pagar de buena manera a sus empleados por todas las horas trabajadas, específicamente, que Demandados habían faltado de pagar de buena manera a sus empleados por sobretiempo. Por hacer eso, Huerta también les avisó que tenía la intención de hacer una queja formal con el Department of Labor.

51. El 13 de julio de 2011, Demandante Huerta se quejó al gerente Ioanou que Demandados faltaban de proveer a sus empleados descansos y faltaban de pagarles a los empleados por su sobretiempo. Como respuesta a la queja de Huerta, Ioanou despidió a Huerta y, a lo mismo tiempo, le dijo que estaba “harto” de Huerta “quejándose” sobre su derecho de “sobretiempo,” descansos” y su intención de ir al Department of Labor.

Cargo I
Violación de Fair Labor Standards Act
Demandas de Pleito Colectivo

52. Párrafos 1 – 51 son re alegados y incorporados como si puesto aquí en su entero.

53. Este Cargo surge de las violaciones por Demandado de FLSA, 29 U.S.C. §§ 206 – 207, por la falta de Demandados de pagar a Demandantes y todos situados iguales a una tasa no menos que el salario mínimo, y por su falta de pagar una tasa de sobretiempo por todas horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) en una semana de trabajo.

54. En conformidad con 29 U.S.C. § 216(b), este pleito puede ser mantenido por Demandantes quienes han sido dañados por la falta de Demandados de cumplir con 29 U.S.C. §§ 206 – 207. Demandante Huerta y Demandante Gomez adjunta como Exposición A, sus Noticias de Consentimiento de ser Demandante Partidario en una Pleito Colectiva bajo la FLSA.

55. En Conformidad con la FLSA, 29 U.S.C. § 201 *et seq.*, Demandantes Huerta, Gomez, y la Clase Putativa de Demandantes tienen derecho a compensación a la tasa de por lo menos el salario mínimo por todas horas trabajadas y a una tasa no menos que una y media de su

tasa normal para el pago de todas horas trabajadas en exceso a cuarenta (40) en una semana durante los tres (3) años anteriores al archivo de esta Demanda.

56. La Clase Putativa de Demandantes, incluyendo Demandantes, Huerta y Gomez, así como todos meseros, ayudantes de meseros, y lavaplatos, antes y en este momento empleados por Demandados quienes hicieron trabajo no exento y quienes que no se les pagaron a o encima del salario mínimo y que no se les pagaron en exceso de cuarenta (40) horas en una semana de trabajo y son situados iguales a Huerta y Gomez en que Demandados han aplicado su política de compensación a pagar bajo el salario mínimo y no pagar la tasa de sobretiempo por todas horas trabajadas en exceso a cuarenta (40) en una semana de trabajo y a todos miembros de la Clase Putativa de Demandantes.

57. El comportamiento de Demandados en su falta de pagar a Demandantes, Huerta, Gomez, y la Clase Putativa Demandantes el salario mínimo y su impropio uso del “crédito de propinas,” como puesto arriba, viola la FLSA.

58. La Clase Putativa de Demandantes, incluyendo Demandantes, Huerta, y Gomez, así como todos meseros, ayudantes de meseros, y lavaplatos antes y ahora empleados por Demandados, están o estaban participando en deberes y responsabilidades integrales a la operación de Simon’s Restaurant, y ninguno de los Demandantes, Huerta, Gómez, ni cualquier otro miembro de la Clase Putativa de Demandantes ha recibido el salario mínimo o propio sobretiempo compensación para todas horas trabajadas sobre cuarenta (40) en una semana de trabajo.

59. La antedicha falta de pagar salario mínimo y sobretiempo por Demandado viola las secciones sobre el salario mínimo y sobretiempo de la FLSA 29 U.S.C. § 213.

60. Las experiencias de los Demandantes son típicas de las experiencias de la Clase Putativa de Demandantes.

61. Para que todos los miembros de la Clase Putativa puedan aprender de su derecho de apuntarse a este pleito, es necesario enviar aviso a todos los miembros de la Clase Putativa de Demandantes para darles la oportunidad de acceder a participar en este pleito como estipulado en 29 U.S.C. § 216(b).

62. Demandados sabían o debería haber sabido de los requisitos de FLSA de pagar a empleados el salario mínimo para todas las horas trabajada y sobretiempo para todas las horas que exceda cuarenta (40) trabajadas en una semana de trabajo. La antedicha falta de pagar salario mínimo y sobretiempo por Demando fue a propósito, dándole derecho a la Clase Putativa de compensación a la tasa de no menos que uno y medio por su tasa de pago por todas horas trabajadas que exceda cuarenta (4) en una semana durante los tres (3) años antes del archivo de esta demanda.

POR ESO, Demandantes Huerta y Gomez, en nombre de sus mismos y la Clase de Demandantes, respetuosamente pide que esta Tribunal entre un Orden como sigue:

- a. Entrar un mandamiento judicial que impide la violación de la FLSA por los Demandados;
- b. Permiso para corrientes y anteriores meseros, ayudantes de meseros, y lavaplatos empleados por Demandantes y pagados menos que el salario mínimo estatal a optar en a este pleito;
- c. Atrasos igual a la cantidad de todo pago todavía no remunerado por los tres (3) años antes del archivo de esta Demanda, en conformidad con la aplicable estatuto de limitaciones para violaciones intencionales de la FLSA;

- d. Daños y perjuicios liquidados igual a la cantidad de pago no remunerado, en conformidad con 29 U.S.C. § 216(b);
- e. Prejuicio interés con respecto a la cantidad de compensación para sobretiempo no remunerado;
- f. Honorarios razonables para abogados y costos incurrido en conjunción con este pleito; y
- g. Cualquier alivio como la Tribunal considera justo y apropiado bajo las circunstancias.

CARGO II
Violación de la Illinois Minimum Wage Law
Demandas de Pleito de Clase

- 63. Párrafos 1 – 62 son re alegados y incorporados como si puesto aquí en su entero.
- 64. Demandantes trae este pleito en conformidad con 820 ILCS 105/12(a).
- 65. Las circunstancias puestas aquí en este Cargo surgen de las violaciones por los Demandados del salario mínimo, 820 ILCS 105/4, y compensación de sobretiempo según las provisiones de la IMWL, 820 ILCS 105/4(a).
- 66. Demandantes, Huerta, Gomez, y la Clase Putativa de Demandantes tienen derecho a ser pagado igual o más que el salario mínimo y la tasa aplicable para sobretiempo de tiempo y medio por todas horas trabajadas que exceda a cuarenta (40) en una semana de trabajo.
- 67. Demandantes violaron la Illinois Minimum Wage Law, 820 ILCS 105/4(a), por rehusar de compensar a Huerta, Gomez, y la Clase de Demandantes por sobretiempo por todas horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) cada semana.

68. El comportamiento de los Demandados en su falta de pagar a Demandantes, Huerta, Gomez, y la Clase Putativa de Demandantes el salario mínimo y el impropio reclamación del “crédito para propinas” como puesto arriba, viola la IMWL.
69. Demandantes piden certificación de este pleito como un pleito de clase para que sus derechos, y los de la Clase Putativa de Demandantes, puedan ser protegidos.
70. Este pleito se trae como un pleito de clase bajo el FRCP 23 porque el número de individuales que comprende la Clase Putativa de Demandantes es tan numeroso que el junto (joinder) es impracticable. El número preciso no ha sido determinado en este momento. Demandantes creen que Demandados han empleado en exceso de cincuenta (50) individuales quienes han sido sometido al costumbre común e ilegal de pagar de Demandados durante el estatutario periodo de tres (3) años antes del archivo de este Demanda.
71. Demandantes y Clase Putativa de Demandantes han sido afectado por los costumbres de Demandados, específicamente su falta de pagar apropiadamente el salario mínimo y salario para sobretiempo.
72. Los asuntos involucrados en este pleito presentan cuestiones comunes de ley y hecho, cuales predominan sobre cualquier variación que podría existir entre Demandantes y miembros de la Clase Putativa de Demandantes.
73. Demandantes, la Clase Putativa de Demandantes, y demandados tiene un interés en común en el asunto y los remedios pedido aquí.
74. Demandantes son capaces de justamente y adecuadamente representar y proteger los intereses de los miembros de la Clase Putativa de Demandantes.

75. Los abogados de los Demandantes son competente y tienen experiencia litigando grandes pleitos de clase de salario y hora.
76. Pleitos individuales, traídos por cada miembro de la Clase Putativa de Demandantes, resultaría en una multiplicidad de pleitos, y crearía una dificultad para los miembros de la Clase Putativa de Demandantes, la Tribunal, y los Demandados. Por consiguiente, un pleito de clase es un método apropiado para el justo y eficiente arbitrio de estas demandas.
77. Los documentos de Demandados son sustanciales al pleito de los Demandantes porque revelan la identidad de los empleados, las horas trabajadas por cada empleado, y la cantidad que cada empleado fue pagado por su trabajo.
78. En conformidad con 820 ILCS 105/12(a), Demandantes y la Clase Putativa de Demandantes tienen derecho a recobrar salario no remunerado por los últimos tres años antes del archivo de este pleito, más los daños y perjuicios punitivos en la cantidad de dos por ciento (2%) por mes en la cantidad de pagos insuficientes.

POR ESO, Demandantes Huerta y Gomez, en nombre de sus mismos y la Clase de Demandantes, respetuosamente pide que esta Tribunal entre un Orden como sigue:

- a. Entrar un mandamiento judicial que impide la violación de la IMWL por los Demandados;
- b. Determinar que este pleito puede ser mantenido como un pleito de clase, en conformidad con FRCP 23;
- c. Designar a Demandantes como representativos para la Clase;
- d. Designar a las abogadas de Demandantes como Abogados de la Clase;

- e. Restitución para el completo salario mínimo debido a los meseros, ayudante de meseros, y lavaplatos, y todos otros situados iguales, bajo la IMWL;
- f. Fallo en la cantidad igual a todo salario para sobretiempo no remunerado debido a los meseros, ayudantes de meseros, lavaplatos, y todos otros situados iguales, bajo la IMWL;
- g. Prejuicios interés con respecto al pago retroactivo en conformidad con 820 ILCS 205/2;
- h. Daños y perjuicios en conformidad con 820 ILCS 105/12(a);
- i. Honorarios razonables para abogados y costos incurrido en conjunción con este pleito; y
- j. Cualquier alivio como la Tribunal considera justo y apropiado bajo las circunstancias.

CARGO III

Violación de la Illinois Wage Payment and Collection Act Demandas de Pleito de Clase

79. Párrafos 1 – 78 son re alegados y incorporados como si puesto aquí en su entero.
80. Los asuntos puesto aquí en este cargo surge de las violaciones por Demandados de la IWPCA, 820 ILCS § 115/1, *et seq.*
81. Bajo la IWPCA, “(traducido) deducciones por empleadores de salarios . . . son prohibidas a menos que las deducciones sean (1) mandado por la ley, (2) a la ventaja del empleado; (3) como respuesta a una designación de salario válida o orden válida de deducción de pago; (4) hecho con el consentimiento expreso y escrito del empleado, dado libremente en el momento en que la deducción está hecha . . .” 820 ILCS 115/9.

82. Demandados dedujeron \$0.25 cada hora de los salarios de los empleados como una deducción para comida sin el consentimiento escrito y expreso de Demandante Huerta o la Clase Putativa de IWPCA Demandantes, en violación de la IWPCA.
83. A pesar de haber quitado una deducción de \$0.25 cada hora de los salarios de los empleados como una deducción para comida, Demandados no proporcionaba actualmente comida a sus empleados.
84. Demandante huerta, y todos otros no nombrado Demandantes de la clase, conocidos y desconocidos (en adelante referido como “miembros de la Clase de WPCA Demandantes”), no son exento, meseros presentes o anteriores, empleados por Demandados a quienes les deben los Demandados el repago de monedas deducidas indebidamente de sus salarios bajo la IWPCA.
85. Se trae este pleito como un pleito de clase en conformidad con FRCP 23 porque la Clase Putativa de WCPA Demandantes de meseros empleados por Demandados es tan numeroso que apuntarles (joinder) de todos los miembros de la clase es impracticable.
86. Demandantes creen que Demandantes han empleado aproximadamente treinta (30) personas quienes han sido sometido a los costumbres de pago ilegal y comunes de los Demandados bajo la IWPCA.
87. Demandante Huerta y la Clase Putativa de WCPA Demandantes de meseros empleados por Demandados han sido afectado por las deducciones de salario ilegales de Demandados.
88. Las experiencias de Demandante Huerta son típicas de las experiencias de la Clase Putativa de WCPA Demandantes de meseros empleados por Demandados.

89. Los asuntos involucrados aquí en este pleito presentan cuestiones comunes de ley y hecho; estas cuestiones comunes de ley y hecho predominan sobre cualquier variación, si hay, que puede existir entre los miembros de la clase.
90. Demandantes, Huerta y la Clase Putativa de WCPA Demandantes de meseros empleados por Demandados, tienen un interés en común en el asunto y el remedio pedido.
91. Demandante Huerta es capaz de justamente y adecuadamente representar y proteger a los intereses de la IWPCA Clase.
92. Las abogadas de los Demandantes son competentes y tienen experiencia litigando pleitos grandes de clase y colectivo de salario y hora.
93. Si tuvieran que traer pleitos individuales cada miembro de la clase dañado o afectado, el resultado sería una multiplicidad de pleitos, creando una dificultad para Demandante Huerta, la Clase Putativa de WCPA Demandantes de meseros empleados por Demandados, la Tribunal, y los Demandados. Por eso, el pleito de clase es el método apropiado para el justo y eficiente arbitrio de este pleito y la distribución del fondo común a lo cual la clase tiene derecho.

POR ESO, Demandantes Huerta y Gomez, en nombre de sus mismos y la Clase de Demandantes, respetuosamente pide que esta Tribunal entre un Orden como sigue:

- a. Entrar un mandamiento judicial que impide la violación de la IWPCA;
- b. Ordenar a los Demandados a hacer una contabilidad de todas deducciones para comida deducidas de los Demandantes y la Clase Putativa de WCPA Demandantes;

- c. Entrar un fallo a favor de los Demandantes y la clase que ellos representan, y en contra de los Demandados para los deducciones para comida inapropiadas.
- d. Antejudio interés con respeto a la cantidad de deducciones para comida inapropiadas deducidas de la compensación de empleados; y
- e. Cualquier alivio como la Tribunal considera justo y apropiado bajo las circunstancias.

CARGO IV

Represalia en Violación de la Fair Labor Standards Act

Demanda Individual

94. Párrafos 1 – 93 son re alegados y incorporados como si puesto aquí en su entero.

95. La FLSA contiene una anti-represalia provisión prohíbe a empleadores:

descargar o en cualquier otra manera discriminar contra un empleado por que aquel empleado ha archivado una demanda o instituido o hecho que ser instituido un procedimiento bajo o relacionado con [el Acto], o ha testificado o está a punto de testificar en este tipo de procedimiento, o ha servido o está a punto de servir en un comité de la industria.

29 U.S.C. § 215(a)(3).

96. Demandante Huerta participó en una actividad protegida por estatuario cuando se quejo a Demandado Ioanou, sobre la falta de Demandados de pagar apropiadamente sobretiempos a los empleados de Simon's Restaurant.

97. Demandados, Ioanou y Simon's Restaurant, termino Demandante Huerta como represalia por hacer quejas internas verbales a Demandados con relación a la falta de Demandados de pagar apropiadamente el pago de sobretiempos a sus empleados.

98. Por su comportamiento, Demandados violaron intencionalmente la anti-represalia disposición de la FLSA.

99. Como resultado directo del comportamiento de los Demandados, Demandante ha sido dañado emocionalmente y monetariamente.

POR ESO, Demandantes Huerta y Gomez, en nombre de sus mismos y la Clase de Demandantes, respetuosamente pide que esta Tribunal entre un Orden como sigue:

- a. Entrar un fallo que Demandados han violado la disposición anti-represalia de la FLSA por despedir a Demandante Huerta;
- b. Otorgar a Demandante Huerta el valor de toda compensación perdida y beneficios como resultado de la conducta ilegal de Demandados;
- c. Otorgar a Demandante Huerta el valor de compensación y beneficios que perderá en el futuro, como resultado de la conducta ilegal de Demandados;
- d. Otorgar a Demandante Huerta daños y perjuicios para dolor emocional;
- e. Otorgar a Demandante Huerta daños y perjuicios compensatorios;
- f. Otorgar a Demandante Huerta daños y perjuicios liquidados;
- g. Otorgar antejuicios interés;
- h. Honorarios razonables para abogados y costos incurrido en conjunción con este pleito; y
- i. Cualquier alivio como la Tribunal considera justo y apropiado bajo las circunstancias.

DEMANDANTES DEMANDA JUICIO POR JURADO

Sometido Respetuosamente,

/s/ Elissa Hobfoll

Elissa Hobfoll

Una de las abogadas para el Demandante

Colleen M. McLaughlin
Elissa J. Hobfoll
Law Offices of Colleen M. McLaughlin
1751 S. Naperville Rd., Ste. 209
Wheaton, IL 60187
603-221-0305

1.