



**KNOW YOUR RIGHTS IN THE WORKPLACE**

# **CHICAGO, ILLINOIS PRINTABLE LABOR LAWS**

# CHICAGO CITY LABOR LAW POSTER



## CHICAGO OFFICE OF LABOR STANDARDS



### MINIMUM WAGE

#### SETS MINIMUM WAGE IN CHICAGO (MCC 6-105)

July 1, 2024, Effective Date	Standard Employer 4 or more employees	Youth Workers	Tipped Workers	
			Standard Employer	Youth
Min Wage	\$16.20	\$15.00	\$11.02	\$10.20
Overtime Min Wage	\$24.30	\$22.50	\$19.12	\$17.70

All Domestic Workers must receive at least the \$16.20 minimum wage.  
If the tipped wage plus tips does not equal the minimum wage, the Employer must make up the difference.



### WAGE THEFT

#### FORBIDS THE THEFT OF WAGES AND BENEFITS (MCC 6-100)

Wage Theft	Violations and Fines
<ul style="list-style-type: none"> <li>Wage Theft means the non-payment of wages, including paid time off or other paid benefits</li> <li>Employers must pay Employees on time</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Employees can recoup unpaid wages plus damages</li> <li>Violators may be subject to fines or civil actions</li> </ul>



### HUMAN TRAFFICKING

#### WORKERS ARE PROTECTED UNDER CHICAGO AND ILLINOIS LAW

If you or someone you know is being forced to engage in any activity or forced to work, cannot leave, is having their wages taken, has had their passport or ID taken away, or is being threatened with deportation if they don't work,  
**Call the National Human Trafficking Hotline 1-888-373-7888 or Text "HELP" to 233733 to access free help and services.**  
Available at all times in 160 languages and operated by a nongovernmental organization.



### FILE A COMPLAINT

Call 311, use the CHI 311 app, or file a Complaint Form at [Chicago.gov/LaborStandards](https://www.chicago.gov/LaborStandards).



### ADDITIONAL RESOURCES AND CONTACT INFORMATION

#### Chicago.gov/LaborStandards

Additional guidance and resources are available at the above listed website. You can find FAQ (frequently asked question) forms, and applicable Promulgated Rules and Regulations for all Chicago Labor Laws.

Address of OLS	E-mail and Phone Number of OLS	Webinar Recordings
Office of Labor Standards 2350 West Ogden Avenue, 1 <sup>st</sup> Floor Chicago, Illinois 60608	You can reach the OLS at: <a href="mailto:bacplaborstandards@cityofchicago.org">bacplaborstandards@cityofchicago.org</a> Or 312-744-2211	OLS routinely hosts educational webinars on Chicago's Labor Laws, recordings of those webinars can be accessed at: <a href="https://www.youtube.com/chicagobacp">https://www.youtube.com/chicagobacp</a>



This Notice must be displayed in a conspicuous place at the place of employment and provided with each Covered Employee's first paycheck. Retaliation is prohibited. Notice effective on July 1, 2024. Last updated May 31, 2024.  
Scan QR Code to find info for each Labor Law:



# CHICAGO CITY LABOR LAW POSTER

## CHICAGO OFFICE OF LABOR STANDARDS



### PAID LEAVE

#### REQUIRES PAID LEAVE TO BE USED FOR ANY REASON (MCC 6-130)

Employers must provide Employees who work at least 80 hours within any 120-day period the ability to use Paid Leave (PL) for any reason for an Employee's choosing

Earning Leave	Using Leave	Carrying Over
PL accrues at a rate of 1 hour of PL for every 35 hours worked (up to 40 hours in a 12-month period)	Employees must be allowed to use accrued PL no later than on the 90 <sup>th</sup> day following the commencement of employment	Up to 16 PL hours can be carried over between 12-month periods (if PL is not frontloaded)



### PAID SICK AND SAFE LEAVE

#### REQUIRES PAID LEAVE FOR MEDICAL OR SAFETY REASONS (MCC 6-130)

Employers must provide Employees who work at least 80 hours within any 120-day period the ability to use Paid Sick Leave (PSL) for medical and safety reasons for both the Employees and their family members

Earning Leave	Using Leave	Carrying Over
PSL accrues at a rate of 1 hour of PSL for every 35 hours worked (up to 40 hours in a 12-month period)	Employees must be allowed to use accrued PSL no later than on the 30 <sup>th</sup> day following the commencement of employment	Up to 80 PSL hours can be carried over between 12-month period



### EMPLOYER POLICIES

#### EMPLOYERS MUST PROVIDE PAID TIME OFF POLICIES (MCC 6-130)

Policies	Payout of PL upon employment termination
<ul style="list-style-type: none"> <li>Establishment of Paid Time Off Policies, Employer must share Paid Time Off policies with Employees; Paid Leave can be reasonably denied; minimum usage increments cannot exceed 4 hours for PL and 2 hours for PSL</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Small Employers (1-50 employees) are exempt</li> <li>Medium Employers (51-100 employees) must pay out up to 16 hours of PL until 12.31.2024; up to 56 hours after that date</li> <li>Large Employers (101+ employees) must pay out up to 56 hours</li> </ul>



### FILE A COMPLAINT

Call 311, use the CHI 311 app, or file a Complaint Form at [Chicago.gov/LaborStandards](https://www.chicago.gov/LaborStandards).



### ADDITIONAL RESOURCES AND CONTACT INFORMATION

[Chicago.gov/LaborStandards](https://www.chicago.gov/LaborStandards)

Additional guidance and resources are available at the above listed website. You can find FAQ (frequently asked question) forms, and applicable Promulgated Rules and Regulations for all Chicago Labor Laws.

Address of OLS	E-mail and Phone Number of OLS	Webinar Recordings
Office of Labor Standards 2350 West Ogden Avenue, 1 <sup>st</sup> Floor Chicago, Illinois 60608	You can reach the OLS at: <a href="mailto:bacplaborstandards@cityofchicago.org">bacplaborstandards@cityofchicago.org</a> Or 312-744-2211	OLS routinely hosts educational webinars on Chicago's Labor Laws, recordings of those webinars can be accessed at <a href="https://www.youtube.com/ChicagoBACP">YouTube.com/ChicagoBACP</a>



This Notice must be displayed in a conspicuous place at the place of employment and provided with each Covered Employee's first paycheck. Retaliation is prohibited. Notice effective on July 1, 2024. Last updated May 31, 2024.  
Scan QR Code to find info for each Labor Law:



# CHICAGO CITY LABOR LAW POSTER

## CHICAGO OFFICE OF LABOR STANDARDS

1

### FAIR WORKWEEK NOTICE

**REQUIRES PREDICTABLE SCHEDULES AND PAYMENT FOR SCHEDULE CHANGES  
(MCC 6-110)**

**Employers must provide Workers a written estimate of days and hours of work** prior to or upon employment

**Employers must post Work Schedules** with at least 14 days' notice

When Employers make changes to the Work Schedule <b>less than 14 days before the Work Schedule starts</b>	
Subtracts hours	Workers must receive one hour of additional pay for every impacted shift
Adds hours	
Changes shifts with no loss of hours	

  

When Employers make changes to a shift <b>less than 24 hours before the shift starts</b>	
Subtracts hours	Workers must receive 50% of their pay for the lost hours
Adds hours	Workers must receive one hour of additional pay for every impacted shift
Changes shifts with no loss of hours	

**Workers may decline hours** that occur less than 10 hours after the end of the previous day's shift

**Workers must be paid 1.25 times regular pay** for any shift that begins less than 10 hours after the end of the previous day's shift

### WHO IS COVERED BY THE FAIR WORKWEEK ORDINANCE?

**Employees** who work a majority of time in Chicago, in a covered industry and earn \$61,149.35 per year (salary) or \$31.85 per hour (hourly) or less. This includes temp workers on assignment for 420 hours within an 18-month period.

**Employers** primarily engaged in a covered industry (building services, healthcare, hotel, manufacturing, restaurant, retail, or warehouse services) that employ 100 or more employees (250 for not for profits), at least 50 of whom are covered by the Ordinance. Franchisees with more than 3 locations might be Employers.

### FILE A COMPLAINT

**Call 311, use the CHI 311 app, or file a Complaint Form at**  
[Chicago.gov/LaborStandards](https://Chicago.gov/LaborStandards)

This Notice must be displayed in a conspicuous place at the place of employment and provided with each covered employee's first paycheck. Retaliation is prohibited. Notice effective on July 1, 2024. Last updated May 31, 2024.



Office of Labor Standards  
2350 West Ogden Avenue, 2<sup>nd</sup> Floor  
Chicago, Illinois 60608  
[Chicago.gov/LaborStandards](https://Chicago.gov/LaborStandards)

Contact:  
[bacplaborstandards@cityofchicago.org](mailto:bacplaborstandards@cityofchicago.org)  
(312) 744 - 2211  
Scan QR Code to find info for each Labor Law:



## EMPLOYEES HAVE THE RIGHT TO BE FREE FROM SEXUAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE

The City of Chicago has a strict zero tolerance policy against all forms of sexual harassment. Sexual harassment is defined as any unwelcome sexual advances or requests for sexual favors or conduct of a sexual nature when (1) submission to such conduct is made either explicitly or implicitly a term or condition of an individual's employment; or (2) submission to or rejection of such conduct by an individual is used as the basis for any employment decision; or (3) such conduct substantially interferes with an individual's work performance or creates an intimidating, hostile or offensive working environment; or (4) behavior of a sexual nature which involves coercion, abuse of authority, or misuse of an individual's employment position.

### RETALIATION

It is also unlawful for employers to retaliate against an employee because the employee complained about sexual harassment, filed a complaint regarding sexual harassment or participated in an investigation into a sexual harassment complaint.

### REPORT SEXUAL HARASSMENT

To report sexual harassment:

- Notify your immediate supervisor, or if the harasser is your supervisor, another manager.
- Contact your employer's human resources or personnel department.
- Contact the Chicago Commission on Human Relations to file a complaint.

#### **Chicago Commission on Human Relations**

740 N. Sedgwick, 4<sup>th</sup> Floor

Chicago, IL 60654

(312) 744-4111

(312) 744-1081 (fax)

(312) 744-1088 (TTY)

[www.Chicago.gov/CCHR](http://www.Chicago.gov/CCHR)

[cchr@cityofchicago.org](mailto:cchr@cityofchicago.org)



*Employers shall display this poster in a location where employees commonly gather.*



# CHICAGO CITY LABOR LAW POSTER - SPANISH

## OFICINA DE NORMAS LABORALES DE CHICAGO



### SALARIO MÍNIMO

SE ESTABLECE EL SALARIO MÍNIMO EN CHICAGO (MCC 6-105)

1 de julio de 2024 Fecha de entrada en vigor	Empleador estándar 4 o más empleados	Trabajadores jóvenes	Trabajadores que reciben propinas	
			Empleador estándar	Juventud
Salario mínimo	\$16.20	\$15.00	\$11.02	\$10.20
Salario mínimo por horas extras	\$24.30	\$22.50	\$19.12	\$17.70

Todas las trabajadoras domésticas deben recibir al menos el salario mínimo de \$16.20.  
Si el salario con propinas más las propinas no es igual al salario mínimo, el empleador debe compensar la diferencia.



### ROBO DE SALARIOS

SE PROHÍBE EL ROBO DE SALARIOS Y BENEFICIOS (MCC 6-100)

Robo de salarios	Infracciones y multas
<ul style="list-style-type: none"> <li>Por robo de salario se entiende la falta de pago de los salarios, incluyendo el tiempo libre remunerado u otros beneficios pagados</li> <li>Los empleadores deben pagar a los empleados a tiempo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los empleados pueden recuperar los salarios no pagados más daños y perjuicios</li> <li>Los infractores pueden ser objeto de multas o acciones civiles</li> </ul>



### TRATA DE PERSONAS

LA LEY DE CHICAGO E ILLINOIS PROTEGE A LOS TRABAJADORES

Si a usted o a alguien que conoce lo obligan a participar en alguna actividad o lo fuerzan a trabajar, no puede irse, le quitan el sueldo, le quitan el pasaporte o el documento de identidad, o lo amenazan con deportarlo si no trabaja, llame a la Línea directa nacional contra el tráfico de personas al 1-888-373-7888 o envíe un mensaje de texto con la palabra "HELP" al 233733 para acceder a ayuda y servicios gratis.

Disponible en todo momento en 160 idiomas y gestionada por una organización no gubernamental.



### PRESENTAR UNA QUEJA

Llame al 311, use la aplicación CHI 311 o presente un formulario de queja en [Chicago.gov/LaborStandards](https://www.chicago.gov/LaborStandards).

### RECURSOS ADICIONALES E INFORMACIÓN DE CONTACTO

[Chicago.gov/LaborStandards](https://www.chicago.gov/LaborStandards)

En el sitio web arriba indicado encontrará orientación y recursos adicionales. Puede encontrar formularios FAQ (preguntas frecuentes) y normas y reglamentaciones promulgadas aplicables a todas las leyes laborales de Chicago.

Dirección de la OLS	Correo electrónico y número de teléfono de la OLS	Grabaciones de seminarios web
Office of Labor Standards 2350 West Ogden Avenue, 1 <sup>st</sup> Floor Chicago, Illinois 60608	Puede comunicarse con la OLS en: <a href="mailto:bacplaborstandards@cityofchicago.org">bacplaborstandards@cityofchicago.org</a> O llamando al 312-744-2211	La OLS organiza periódicamente seminarios web educativos sobre las leyes laborales de Chicago, puede acceder a las grabaciones de dichos seminarios en <a href="https://www.youtube.com/chicagobacp">https://www.youtube.com/chicagobacp</a>

Este Aviso se debe colocar en un lugar visible del lugar de trabajo y se debe entregar con el primer cheque de pago de cada empleado cubierto. Las represalias están prohibidas. Aviso con entrada en vigor el 1 de julio de 2024. Última actualización: 31 de mayo de 2024.

Escanee el código QR para obtener información sobre cada ley laboral:



# CHICAGO CITY LABOR LAW POSTER - SPANISH



## OFICINA DE NORMAS LABORALES DE CHICAGO



### TIEMPO LIBRE PAGADO

**SE EXIGE QUE EL TIEMPO LIBRE PAGADO SE USE POR CUALQUIER MOTIVO (MCC 6-130)**

Los empleadores deben proporcionar a los empleados que trabajen al menos 80 horas dentro de cualquier período de 120 días la capacidad de usar Tiempo Libre pagada (PL) por cualquier motivo a elección del empleado

Acumulación de Tiempo Pagado	Uso de Tiempo Pagado	Aplazamiento
El PL se acumula a una tasa de 1 hora de PL por cada 35 horas trabajadas (hasta 40 horas en un período de 12 meses)	A los empleados se les debe permitir utilizar el PL acumulado a más tardar 90 días después del comienzo del empleo	Se pueden acumular hasta 16 horas de PL entre períodos de 12 meses (si el PL no se acumula anticipadamente).



### TIEMPO PAGADO POR ENFERMEDAD

**SE EXIGE UNA LICENCIA PAGADA POR MOTIVOS MÉDICOS O DE SEGURIDAD (MCC 6-130)**

Los empleadores deben dar a los empleados Tiempo Pagado por Enfermedad (PSL) para cuidar de sí mismos o de un familiar si trabajan al menos 80 horas dentro de un período de 120 días.

Acumulación de Tiempo Pagado	Uso de Tiempo Pagado	Aplazamiento
El PSL se acumula a una tasa de 1 hora de PSL por cada 35 horas trabajadas (hasta 40 horas en un período de 12 meses)	A los empleados se les debe permitir usar el PSL acumulado a más tardar el día 30 después del comienzo del empleo	Se pueden acumular hasta 80 horas de PSL entre períodos de 12 meses.



### POLIZA/POLÍTICAS DEL EMPLEADOR

**LOS EMPLEADORES DEBEN ESTABLECER POLÍTICAS DE TIEMPO PAGADO (MCC 6-130)**

Poliza/Políticas	Pago de las PL al término de la relación laboral
<ul style="list-style-type: none"><li>Establecimiento de políticas de Tiempo Pagado, el empleador debe compartir las políticas de Tiempo Pagado con los empleados; Tiempo Pagado se pueden denegar razonablemente; los incrementos mínimos de uso no pueden superar las 4 horas para PL y las 2 horas para PSL</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Las Empresas Pequeñas (1-50 empleados) están exentas</li><li>Las Empresas Medianas (51-100 empleados) deben pagar hasta 16 horas de PL hasta el 06.30.2025; hasta 56 horas después de esa fecha</li><li>Las Empresa Grandes (más de 101 empleados) deben pagar hasta 56 horas</li></ul>



### PRESENTAR UNA QUEJA

Llame al 311, use la aplicación CHI 311 o presente un formulario de queja en [Chicago.gov/LaborStandards](https://Chicago.gov/LaborStandards).



### RECURSOS ADICIONALES E INFORMACIÓN DE CONTACTO

[Chicago.gov/LaborStandards](https://Chicago.gov/LaborStandards)

En el sitio web arriba indicado encontrará orientación y recursos adicionales. Puede encontrar formularios FAQ (preguntas frecuentes) y normas y reglamentaciones promulgadas aplicables a todas las leyes laborales de Chicago.

Dirección de la OLS	Correo electrónico y número de teléfono de la OLS	Grabaciones de seminarios web
Office of Labor Standards 2350 West Ogden Avenue, 1 <sup>st</sup> Floor Chicago, Illinois 60608	Puede comunicarse con la OLS en: <a href="mailto:bacplaborstandards@cityofchicago.org">bacplaborstandards@cityofchicago.org</a> O llamando al 312-744-2211	La OLS organiza periódicamente seminarios web educativos sobre las leyes laborales de Chicago, puede acceder a las grabaciones de dichos seminarios en <a href="https://YouTube.com/ChicagoBACP">YouTube.com/ChicagoBACP</a>

Este Aviso se debe colocar en un lugar visible del lugar de trabajo y se debe entregar con el primer cheque de pago de cada empleado cubierto. Las represalias están prohibidas.

Aviso con entrada en vigor el 1 de julio de 2024. Última actualización: 31 de mayo de 2024.

Escanee el código QR para obtener información sobre cada ley laboral:





### SEMANA LABORAL JUSTA

#### REQUIERE HORARIOS PREVISIBLES Y PAGOS PARA CAMBIOS DE HORARIO (MCC 6-110)

Los Empleadores deben proporcionar a los Trabajadores una estimación escrito de días y horas de trabajo antes del inicio de empleo

Los Empleadores deben publicar horarios de trabajo con al menos 14 días de anticipación

Quando los Empleadores hacen cambios en el horario de trabajo **menos de 14 días antes de que comience el horario de trabajo**

Cancelar horas	Los Trabajadores deben recibir una hora de pago adicional para cada turno afectado
Agregar horas	
Cambiar turnos sin pérdida de horas	

Quando los Empleadores hacen cambios en un turno **menos de 24 horas antes de que comience el turno**

Cancelar horas	Los Trabajadores deben recibir 50% de su pago por las horas perdidas
Agregar horas	Los Trabajadores deben recibir una hora de pago adicional por cada turno afectado
Cambiar turnos sin pérdida de horas	

Los Trabajadores pueden rechazar las horas que ocurren menos de 10 horas después del final del turno del día anterior

A los Trabajadores les debe pagar 1.25 del salario base por cualquier turno que comience menos de 10 horas después del final del turno del día anterior

#### ¿QUIÉN ESTÁ CUBIERTO POR LA SEMANA LABORAL JUSTA?

**Trabajadores** que trabajan la mayoría de su tiempo en Chicago, en una Industria Cubierta y ganan \$61,149.35 por año (salario) o \$31.85 por hora (hora) o menos. Esto incluye los trabajadores temporales asignados por 420 horas dentro de un período de 18 meses

**Empleadores** dedicados principalmente a una Industria Cubierta (servicios de edificios, servicios médicos, hotelería, manufactura, restaurantes, venta minorista, o servicios de almacén) que emplean 100 empleados o más (250 para empleadores sin fines de lucro), al menos 50 de los cuales están cubiertos por la Ordenanza. Los franquiciados con más de 3 ubicaciones pueden ser Empleadores



### ARCHIVE UNA DEMANDA

Llame al 311, use la aplicación CHI 311, o archive una demanda en [Chicago.gov/LaborStandards](https://Chicago.gov/LaborStandards)

Este Aviso debe exhibirse en un lugar visible del lugar de trabajo y entregarse con la primera nómina de cada empleado cubierto. Se prohíben las represalias. Aviso en vigor a partir del 1 de julio de 2024. Última actualización: 31 de mayo de 2024.



Oficina de Normas Laborales  
2350 West Ogden Avenue, 2ª  
Chicago, Illinois 60608  
[Chicago.gov/LaborStandards](https://Chicago.gov/LaborStandards)

Contacto:  
[bacplaborstandards@cityofchicago.org](mailto:bacplaborstandards@cityofchicago.org)  
(312) 744 - 2211

Escanee el código QR para obtener información sobre cada ley laboral :





## LOS EMPLEADOS TIENEN EL DERECHO DE NO SUFRIR ACOSO SEXUAL EN EL LUGAR DE TRABAJO

La ciudad de Chicago tiene una estricta política de tolerancia cero contra todas las formas de acoso sexual. El acoso sexual se define como toda insinuación sexual no deseada o cualquier pedido de favores sexuales o conductas de índole sexual en casos en que (1) la aceptación de esa conducta sea, de manera explícita o implícita, una condición del empleo de una persona; (2) la aceptación o el rechazo de esa conducta por parte de una persona se use como fundamento para cualquier decisión de empleo; (3) esa conducta interfiera de manera considerable con el desempeño laboral de una persona o genere un entorno de trabajo intimidante, hostil o agresivo; o (4) el comportamiento de índole sexual esté relacionado con coerción, abuso de autoridad o uso indebido del puesto laboral de una persona.

### REPRESALIAS

Además, es ilegal que los empleadores utilicen represalias contra un empleado si manifestó situaciones de acoso sexual, presentó una queja relacionada con acoso sexual o participó en una investigación por una queja de acoso sexual.

### DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL

Para denunciar una situación de acoso sexual:

- Infórmele a su supervisor directo o, si el acosador es su supervisor, a otro gerente.
- Comuníquese con el Departamento de Recursos Humanos o del Personal de su empleador.
- Para presentar una queja, comuníquese con la Comisión de Relaciones Humanas.

#### Chicago Commission on Human Relations

740 N. Sedgwick, 4<sup>th</sup> Floor

Chicago, IL 60654

(312) 744-4111

(312) 744-1081 (fax)

(312) 744-1088 (TTY)

[www.Chicago.gov/CCHR](http://www.Chicago.gov/CCHR)

[cchr@cityofchicago.org](mailto:cchr@cityofchicago.org)



Los empleadores deben exhibir este póster en un lugar donde los empleados se reúnen con frecuencia.

