

CHICAGO OFFICE OF LABOR STANDARDS

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

July 1, 2022 Effective Date	Large Employers 21 or more employees	Small Employers 4 to 20 employees	Youth Workers	Tipped Workers		
				Large	Small	Youth
Min Wage	\$15.40	\$14.50	\$12.00	\$9.24	\$8.70	\$7.20
Overtime Min Wage	\$23.10	\$21.75	\$18.00	\$16.94	\$15.95	\$13.20

All Domestic Workers must receive at least the \$15.40 minimum wage.
If the tipped wage plus tips does not equal the minimum wage, the Employer must make up the difference.

PAID SICK LEAVE
REQUIRES PAID LEAVE FOR MEDICAL OR SAFETY REASONS (MCC 6-105)

Employers must provide Employees with Paid Sick Leave (PSL) to care for themselves or a family member if they work at least 80 hours within any 120-day period.

Earning Leave	Using Leave	Carrying Over
1 hour of PSL for every 40 hours worked (up to 40 hours in a 12-month period) may be accrued.	Up to 40 hours first year (up to 60 hours during the second 12-month period) may be used.	One half of PSL hours can be carried over between 12 month periods (up to 20 hours). In certain cases, up to 40 hours may be carried over.

WAGE THEFT
FORBIDS THE THEFT OF WAGES AND BENEFITS (MCC 6-105)

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

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.



For further detail, including a full list of exempted Employees, visit Chicago.gov/LaborStandards or contact the Office of Labor Standards at bacplaborstandards@cityofchicago.org or 312-744-2211.
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, 2022. Last updated June 7, 2022.

CHICAGO NORMAS LABORALES DE CHICAGO

SALARIO MÍNIMO
FIJA SALARIO MÍNIMO EN CHICAGO (MCC 6-105)

1 julio 2022 Fecha de vigencia	Grandes empleadores 21 o más empleados	Pequeños empleadores 4 a 20 empleados	Trabajadores Juveniles	Trabajadores de Propina		
				Grande	Pequeño	Juvenil
Salario Mínimo	\$15.40	\$14.50	\$12.00	\$9.24	\$8.70	\$7.20
Salario Mínimo de horas extras	\$23.10	\$21.75	\$18.00	\$16.94	\$15.95	\$13.20

Todas las trabajadoras del hogar deben recibir al menos el salario mínimo de \$15.40.
Si el salario con propina más las propinas no equivalen al menos al número de horas trabajadas multiplicado por el salario mínimo, el Empleador debe compensar la diferencia.

LICENCIA POR ENFERMEDAD PAGADA
REQUIERE TIEMPO PAGADO POR RAZONES MÉDICAS O DE SEGURIDAD (MCC 6-105)

Los empleadores deben proporcionar a los Empleados una Licencia Pagada por Enfermedad (PSL) para cuidar de sí mismos o de un miembro de la familia si trabajan al menos 80 horas dentro de un período de 120 días.

Ganar Licencia / Tiempo	Usar Licencia / Tiempo	Continuar su Licencia / Tiempo
Se puede acumular 1 hora de PSL por cada 40 horas trabajadas (hasta 40 horas en un período de 12 meses).	Se pueden usar hasta 40 horas el primer año (hasta 60 horas durante el segundo período de 12 meses).	La mitad de las horas de PSL se puede transferir entre períodos de 12 meses (hasta 20 horas). En ciertos casos, se pueden prorrogar hasta 40 horas.

ROBO DE SALARIO
PROHIBE EL ROBO DE SALARIOS Y BENEFICIOS (MCC 6-105)

Robo de Salario	Infraacciones y multas
<ul style="list-style-type: none"> Robo de salario significa la falta de pago de salarios, incluido el tiempo libre pagado u otros beneficios pagados Los empleadores deben pagar a los empleados a tiempo 	<ul style="list-style-type: none"> Los empleados pueden recuperar los salarios impagos más los daños Los infractores pueden estar sujetos a multas o acciones civiles

TRATA DE PERSONAS
LOS TRABAJADORES ESTÁN PROTEGIDOS BAJO LA LEYES DE CHICAGO E ILLINOIS

Si usted o alguien que conoce se ve obligado a participar en cualquier actividad o a trabajar, no puede irse, le quitan el salario, le quitan el pasaporte o la identificación, o lo amenazan con la deportación si no trabaja,
Llame a la línea directa nacional contra la trata de personas 1-888-373-7888 o envíe un mensaje de texto con la palabra "HELP" al 233733 para acceder a ayuda y servicios gratuitos.
Disponible en todo momento en 160 idiomas y operado por una organización no gubernamental.

ARCHIVE UNA DEMANDA
Llame al 311, use la aplicación CHI 311 o presente un formulario de queja en Chicago.gov/LaborStandards



Para obtener más detalles, incluida una lista completa de los Empleados exentos, visite Chicago.gov/LaborStandards o comuníquese con la Oficina de Normas Laborales en bacplaborstandards@cityofchicago.org o al 312-744-2211.
Este Aviso debe mostrarse en un lugar visible en el lugar de empleo y debe incluirse con el primer cheque de pago de cada Empleado Cubierto. Las represalias están prohibidas. Aviso efectivo a partir del 1 de julio de 2022. Última actualización en julio de 2022.

CHICAGO
Mayor Lori E. Lightfoot

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, 4th Floor
Chicago, IL 60654
(312) 744-4111
(312)744-1081 (fax)
(312)744-1088 (TTY)
www.Chicago.gov/CCHR
cchr@cityofchicago.org

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

CHICAGO
Alcaldesa Lori E. Lightfoot

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, 4th Floor
Chicago, IL 60654
(312) 744-4111
(312)744-1081 (fax)
(312)744-1088 (TTY)
www.Chicago.gov/CCHR
cchr@cityofchicago.org

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