

Toni Preckwinkle, President
Cook County Board of Commissioners
Sisavanh Baker, Director
Angie Cowan Hamada, Chairperson

69 W. Washington, Suite 1130
Chicago, IL 60602
P: (312) 603-1100
F: (312) 603-9988
human.rights@cookcountyil.gov

Cook County Commission on Human Rights

Cook County Minimum Wage Ordinance

NOTICE TO EMPLOYEES

You are covered by the Cook County Minimum Wage Ordinance (MWO) if:

- You have worked for an employer in Cook County for at least 2 hours in any 2-week period, and
- Your employer has four or more employees (or you are a domestic worker), and
- Your employer (i) maintains a business facility in Cook County or (ii) is issued a business license by Cook County.
- Teenagers (under the age of 18) are not entitled to the minimum wage. Instead, they must be paid the State's minimum wage for workers under 18.

If you believe your employer has underpaid you or violated the Ordinance in other ways, you can file a complaint with the Cook County Commission on Human Rights:

- Begin the Complaint process by first contacting a Human Rights Investigator for an intake interview.
- Investigators for the Commission can be reached Monday through Friday from 9 a.m. to 4 p.m. by telephone or email.
- Due to the volume of intake interviews, initial consultations are limited to 30 minutes.
- More information and forms for filing a Minimum Wage complaint are available at www.cookcountyil.gov/MWO.

| | |
|---|---|
| Minimum wage for tipped workers: | Minimum wage for non-tipped workers: |
| \$7.40 | \$13.35 |

Visit www.cookcountyil.gov/MWO for more information.

REV. 07/01/2022

Toni Preckwinkle, presidenta de la Junta de Comisionados del condado de Cook
Sisavanh Baker, directora
Angie Cowan Hamada, coordinadora

69 W. Washington, Suite 1130
Chicago, IL 60602
Teléfono: (312) 603-1100
Fax: (312) 603-9988
human.rights@cookcountyil.gov

Comisión de Derechos Humanos del condado de Cook

Ordenanza de salario mínimo del condado de Cook

AVISO A LOS EMPLEADOS

Está cubierto por la Ordenanza de Salario Mínimo del condado de Cook si:

- Ha trabajado para un empleador en el condado de Cook durante al menos dos horas en cualquier período de dos semanas, y
- su empleador tiene cuatro o más empleados (o usted es trabajador doméstico), y
- su empleador (i) mantiene un establecimiento comercial en el condado de Cook o (ii) cuenta con una licencia comercial del condado de Cook.
- Los adolescentes (menores de 18 años de edad) no tienen derecho a salario mínimo. En su lugar, deben recibir el salario mínimo del estado para trabajadores menores de 18.

Si cree que su empleador le ha pagado menos de lo que debe o violó la Ordenanza de otras formas, puede presentar una queja ante la Comisión de Derechos Humanos del condado de Cook:

- Para comenzar el proceso de Queja, comuníquese primero con un Investigador de Derechos Humanos para una entrevista de admisión.
- Los investigadores de la Comisión están disponibles de lunes a viernes, de 9 a. m. a 4 p. m. por teléfono o correo electrónico.
- Debido a la cantidad de entrevistas de admisión, las consultas iniciales están limitadas a 30 minutos.
- Puede encontrar más información y formularios para presentar una queja de Salario mínimo en www.cookcountyil.gov/MWO.

| | |
|--|---|
| Salario mínimo para trabajadores que reciben propina: | Salario mínimo para trabajadores que no reciben propina: |
| \$7.40 | \$13.35 |

Visite www.cookcountyil.gov/MWO para obtener más información.

REV. 07/01/2022

COOK COUNTY EARNED SICK LEAVE ORDINANCE

NOTICE TO EMPLOYEES • EFFECTIVE JULY 1, 2017

In most cases, you are covered by the Cook County Earned Sick Leave Ordinance if:

- You have worked for your employer in Cook County for at least 2 hours in any two-week period, and
- Your employer has a place of business in Cook County.

You are entitled to:

- Earn **one hour** of earned sick leave **for every 40 hours worked** for your employer in Cook County;
- You may **use earned sick leave when you or a family member are ill**, receiving medical care, or the victim of domestic violence or stalking, or a public health emergency closes work, school or daycare;
- You **must be paid for earned sick leave** at your usual rate of pay, no later than the next payroll period;
- Maximum accrual and use** of earned sick leave generally is **40 hours per year**;
- If you do not use all the earned sick leave you earn in a given year, generally you are entitled to **carry over half** of those **unused hours** to use in the following year (up to a maximum carryover of 20 hours);
- And you may be entitled to **additional benefits** under the Ordinance **if your employer is covered by the federal Family Medical Leave Act (FMLA)** and you are eligible for FMLA leave.

Your employer is prohibited from:

- Retaliating against you for exercising Ordinance rights (e.g., using earned sick leave, filing a claim); or
- Requiring you to search for or find a replacement to cover your work hours while you are on leave.

Your employer is allowed to:

- Impose written rules for: the **minimum increments of time** (4 hours or less) in which earned sick leave can be used; the **type and timing of notice required** for reasonably foreseeable absences; the **minimum duration of employment** before initial use of earned sick leave (not to exceed 180 days).
- Adopt **equivalent alternative practices** to meet its Ordinance obligations (e.g., grant estimated earned sick leave for the year up front) (see Part 600 of the Commission's Earned Sick Leave Rules).

If you believe your employer may have violated this Ordinance:

- The Commission encourages (but does not require) you to **discuss your concerns with your employer**. Employers may use different terminology to describe employee benefits or may have adopted an approved alternative practice to comply with the Ordinance. The Commission's website and Earned Sick Leave Rules are resources for helping you and your employer understand what the Ordinance requires.
- If you cannot talk to your employer because of fear of retaliation or you remain unsatisfied with your employer's explanation of your benefits, **contact the Commission for assistance**.
- If you wish to **file a complaint with the Commission** because your employer has violated the Ordinance, you must generally do so **within 3 years** of the violation. Complaints can also be filed directly in the Circuit Court of Cook County without filing at the Commission first.
- The Commission is available to assist (or receive complaints), Monday – Friday (excluding County holidays) from 9 a.m. – 4 p.m., or by appointment outside of these hours. You may contact the Commission by email, telephone or in person.

COOK COUNTY COMMISSION ON HUMAN RIGHTS

69 W. Washington, 30th Floor, Chicago, IL 60602
email: human.rights@cookcountyil.gov phone: 312-603-1100

For Ordinance, Rules and Complaint Forms, visit: <https://www.cookcountyil.gov/service/earned-sick-leave-ordinance-0>

ORDENANZA DEL CONDADO DE COOK SOBRE LICENCIA POR ENFERMEDAD

AVISO A LOS EMPLEADOS • VIGENTE EL 1 DE JULIO DE 2017

En la mayoría de los casos, usted está cubierto por la Ordenanza del Condado de Cook de Licencia por Enfermedad (tiempo acumulado para enfermedad o "earned sick leave") si:

- Ha trabajado para su empleador en el Condado de Cook durante al menos 2 horas en cualquier período de dos semanas, y
- Su empleador tiene un lugar de negocios en el Condado de Cook.

Usted tiene derecho a:

- Ganar **una hora** de licencia por enfermedad **por cada 40 horas trabajadas** para su empleador en el Condado de Cook;
- Poder **usar la licencia por enfermedad cuando usted o un familiar estén enfermos**, estén recibiendo atención médica o sean víctimas de violencia doméstica o acoso, o se cierre el trabajo, la escuela o la guardería por una emergencia de salud pública;
- Recibir pago de licencia por enfermedad, la cantidad habitual de pago, a más tardar el próximo período de nómina;
- El tiempo máximo** de licencia por enfermedad que se **puede acumular y usar** es generalmente **40 horas por año**;
- Si no usa toda la licencia por enfermedad que gana en un año dado, generalmente tiene derecho a **transferir la mitad** de esas horas no usadas al año siguiente (hasta una transferencia máxima de 20 horas);
- Y usted puede tener derecho a **beneficios adicionales** bajo esta Ordenanza **si su empleador está cubierto por la ley federal de Ausencia Familiar y Médica (Family and Medical Leave Act, FMLA)** y usted es elegible para la FMLA.

Se le prohíbe a su empleador:

- Tomar represalias contra usted por el ejercicio de los derechos de la Ordenanza (por ejemplo, por usar la licencia por enfermedad, por presentar un reclamo); o
- Requerir que usted busque o encuentre a alguien que le reemplace para cubrir sus horas de trabajo mientras usted esté ausente.

Se le permite a su empleador:

- Imponer reglas escritas para los **incrementos mínimos de tiempo** (4 horas o menos) que se pueden usar para la licencia por enfermedad; el **tipo y el momento de la notificación requerida** por ausencias razonablemente previsibles; el **tiempo mínimo de empleo** antes del uso inicial de la licencia por enfermedad (no debe exceder los 180 días).
- Adoptar **prácticas alternativas equivalentes** para cumplir con sus obligaciones relativas a esta Ordenanza (por ejemplo, conceder por adelantado el tiempo que se calcule es el que se acumula para enfermedad por año) (ver la Parte 600 de las Normas de la Comisión de Licencia por Enfermedad).

Si usted cree que su empleador ha violado esta Ordenanza:

- La Comisión le alienta (pero no le exige) que usted **discuta sus preocupaciones con su empleador**. Los empleadores pueden usar terminología diferente para describir los beneficios de los empleados o pueden haber adoptado una práctica alternativa aprobada para cumplir con la Ordenanza. El sitio web de la Comisión y las Normas de Licencia por Enfermedad son recursos para ayudarles a usted y a su empleador a entender lo que requiere la Ordenanza.
- Si usted no puede hablar con su empleador por miedo a represalias o queda insatisfecho con la explicación de su empleador acerca de sus beneficios, **comuníquese con la Comisión**.
- Si desea **presentar una queja ante la Comisión** porque su empleador ha violado la ordenanza, generalmente debe hacerlo **dentro de los 3 años** después de la violación. Las quejas pueden también ser presentadas directamente en la Corte de Circuito del Condado de Cook sin ser presentadas primero ante la Comisión.
- La Comisión está disponible para ayudar (o recibir quejas) de lunes a viernes (excepto los días festivos del condado) de 9 a.m. a 4 p.m., o mediante una cita fuera de este horario. Puede comunicarse con la Comisión por correo electrónico, por teléfono o en persona.

COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL CONDADO DE COOK

69 W. Washington, 30th Floor, Chicago, IL 60602
correo electrónico: human.rights@cookcountyil.gov teléfono: 312-603-1100

Para ver la Ordenanza, las Normas y los Formularios de Quejas, visite:
<https://www.cookcountyil.gov/service/earned-sick-leave-ordinance-0>

