

CHICAGO OFFICE OF LABOR STANDARDS

MINIMUM WAGE				
SETS MINIMUM WAGE IN CHICAGO (MCC 6-105)				
July 1, 2025, Effective Date	Standard Employer 4 or more employees	Youth Workers	Tipped Workers	
			Standard Employer	Youth
Min Wage	\$16.60	\$16.50	\$12.62	\$12.54
Overtime Min Wage	\$24.90	\$24.75	\$20.92	\$20.79

All Domestic Workers must receive at least the \$16.60 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
- Wage Theft means the non-payment of wages, including paid time off or other paid benefits - Employers must pay Workers on time	- Workers 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 .

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, 2 nd Floor Chicago, Illinois 60608	You can reach the OLS at: bacplaborstandards@cityofchicago.org Or 312-744-2211	OLS routinely hosts educational webinars on Chicago's Labor Laws, recordings of those webinars can be accessed at: https://www.youtube.com/chicagobacp



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, 2025. Last updated May 31, 2025.
Scan QR Code to find info for each Labor Law:



OFICINA DE NORMAS LABORALES DE CHICAGO

SALARIO MÍNIMO				
SE ESTABLECE EL SALARIO MÍNIMO EN CHICAGO (MCC 6-105)				
1 de julio de 2025 Fecha de entrada en vigor	Empleador estándar 4 o más empleados	Trabajadores jóvenes	Trabajadores que reciben propinas	
			Empleador estándar	Juventud
Salario mínimo	\$16.60	\$16.50	\$12.62	\$12.54
Salario mínimo por horas extras	\$24.90	\$24.75	\$20.92	\$20.79

Todos los trabajadores domésticos deben recibir al menos el salario mínimo de \$16.60.
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
- Por robo de salario se entiende la falta de pago de los salarios, incluyendo el tiempo libre remunerado u otros beneficios pagados - Los Empleadores deben pagar a los Trabajadores a tiempo	- Los Trabajadores pueden recuperar los salarios no pagados más daños y perjuicios - Los infractores pueden ser objeto de multas o acciones civiles

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 .

RECURSOS ADICIONALES E INFORMACIÓN DE CONTACTO		
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
Oficina de Normas Laborales 2350 West Ogden Avenue, 2 nd Floor Chicago, Illinois 60608	Puede comunicarse con la OLS en: bacplaborstandards@cityofchicago.org 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 https://www.youtube.com/chicagobacp



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 2025. Última actualización: 31 de mayo de 2025.
Escanee el código QR para obtener información sobre cada ley laboral:



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 PSL 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 periodos de 12 meses (si el PL no se acumula anticipadamente).

TIEMPO PAGADO POR ENFERMEDAD		
SE EXIGE EL TIEMPO PAGADO 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 periodo 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 periodos 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
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	- Las Empresas Pequeñas (1-50 empleados) están exentas - Las Empresas Medianas (51-100 empleados) y las Empresas Grandes (más de 101 empleados) deben pagar hasta 56 horas

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

RECURSOS ADICIONALES E INFORMACIÓN DE CONTACTO		
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
Oficina de Normas Laborales 2350 West Ogden Avenue, 2 nd Floor Chicago, Illinois 60608	Puede comunicarse con la OLS en: bacplaborstandards@cityofchicago.org 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 YouTube.com/ChicagoBACP



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 2025. Última actualización: 31 de mayo de 2025.
Escanee el código QR para obtener información sobre cada ley laboral:



CHICAGO
Mayor Brandon Johnson

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
Mayor Brandon Johnson

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

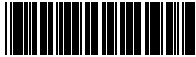
Para denunciar una situación de acoso sexual:

- Informémoslo 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.



JUL2025



63044



66007F

TWO ways to verify poster compliance!

QR CODE Scan with phone camera: 
OR
ONLINE Go to: JJKeller.com/LLPverify
Enter this code: 69616-072025