

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"> 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 empleados a tiempo 	<ul style="list-style-type: none"> Los empleados 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](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 st 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 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">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	<ul style="list-style-type: none">Las Empresas Pequeñas (1-50 empleados) están exentasLas Empresas Medianas (51-100 empleados) deben pagar hasta 16 horas de PL hasta el 06.30.2025; hasta 56 horas después de esa fechaLas Empresa 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
Office of Labor Standards 2350 West Ogden Avenue, 1 st 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 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

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

Contacto:
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, 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.



NORMAS LABORALES DE CHICAGO

SI USTED TRABAJA MÍNIMO DE 2 HORAS EN CUALQUIER PERIODO DE 2 SEMANAS EN CHICAGO, ESTÁ CUBIERTO POR LA ORDENANZA CONTRA-REPRESALIAS



CONTRA-REPRESALIAS

PROTÉGÉ A LOS EMPLEADOS DE REPRESALIAS RELACIONADAS CON COVID-19

La Ordenanza Contra-Represalias prohíbe a los empleadores tomar medidas adversas contra los Empleados Cubiertos por obedecer una orden de cuarentena, orden de aislamiento u orden de las autoridades públicas que tengan que ver con COVID-19, **y por cuidar a alguien sujeto a dicha orden**

La Ordenanza Contra-Represalias se aplica a **cinco tipos de órdenes**

#	Orden	Emitido por	Ejemplo
1	Quedarse en casa para minimizar la transmisión de COVID-19	La alcaldesa, el gobernador o el Departamento de Salud Pública de Chicago	Usted es un empleado no esencial y existe una orden de permanecer en el hogar; o una orden de viaje de emergencia exige que te quedes en casa al regresar de otro estado
2	Permanecer en casa mientras tiene los síntomas de COVID-19 o enfermo con COVID-19	Proveedor de atención médica	Un médico le dice que se quede en casa porque tiene síntomas de COVID-19, como fiebre
3	Obedecer una orden de cuarentena emitida al Empleado Cubierto	Proveedor de atención médica	Un médico le dice que se quede en casa por un período de tiempo porque podría haber estado expuesto a COVID-19
4	Obedecer una orden de aislamiento emitida el Empleado Cubierto	Proveedor de atención médica	Un médico le dice que se quede en casa porque está o podría estar enfermo con COVID-19
5	Obedecer una orden emitida por la Comisaria de Salud sobre las tareas de los hospitales y otras instalaciones congregadas	Comisaria de Salud	Usted trabaja en un hospital, hogar de ancianos u otro centro de congregación, y su empleador no cumple con una orden de implementar ciertas medidas de salud pública



ARCHIVE UNA DEMANDA

Llame al 311, use la aplicación CHI 311 app, o archive una Demanda en

www.chicago.gov/laborstandards