ILLINOIS
Chicago Labor Laws

Office of Labor Standards/Commission on Human Relations
Notices/Avisos

CHICAGO OFFICE OF LABOR STANDARDS

MINIMUM WAGE

SETS MINIMUM WAGE IN CHICAGO (MCC 6-105)

July 1, 2026, Effective Date	Standard Employer 4 or more employees	Tipped Workers 4 or more employees
Min Wage	$17.05	$12.96
Overtime Min Wage	$25.58	$21.49

All Domestic Workers and Youth Workers must receive at least the $17.05 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.

CHILD LABOR TRAFFICKING

Child labor trafficking happens when someone under the age of 18 is **forced**, **defrauded**, or **coerced** into working under abusive or exploitative conditions. Reach 24 Hour Hotlines at **Cook County Human Trafficking Hotline 1-877-606-3158**; **DCFS Child Abuse and Neglect Hotline 1-800-252-2873**, **National Human Trafficking Hotline 1-888-373-7888 or text HELP to 233733**

GENDER BASED VIOLENCE

HELP IS FREE, CONFIDENTIAL AND AVAILABLE 24 HOURS A DAY, 7 DAYS A WEEK.

Gender-based violence includes sexual harassment, sexual assault, domestic violence, sexual exploitation, human trafficking and other forms of interpersonal violence. It can happen to anyone regardless of age, gender, sexual orientation, race, ethnicity, and economic status. Community-based providers can provide referrals to shelter, counseling, legal advocacy, legal services and supervised child visitation centers. Visit www.Chi.gov/dvhelp for more information.

Illinois Domestic Violence Hotline	Chicago Rape Crisis Hotline	Cook County Human Trafficking Hotline
1-877-863-6338	1-888-293-2080	1-877-606-3158

FILE A CHICAGO LABOR LAW COMPLAINT

Call 311, use the CHI 311 app, or find and file a Complaint Form at Chicago.gov/LaborStandards.

BACP Business Affairs and Consumer Protection

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, 2026. Last updated May 27, 2026.
Scan QR Code to find info for each Labor Law:

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 90th 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 30th day following the commencement of employment**	**Up to 80 PSL hours can be carried over between 12-month period**

PSL can be used for critical safety issues, including domestic violence; sexual assault; and stalking. It also provides coverage when a Covered Employee's child's place of care has an unscheduled closure.

EMPLOYER POLICIES

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

Policies	Payout of PL upon employment termination
• **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**	• **Small Employers (1-50 employees) are exempt** • **Employers with 51+ employees must pay out up to 56 hours**

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, law-specific fact sheets, Employer resources and applicable Promulgated Rules 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, 2nd Floor Chicago, Illinois 60608	You can reach the OLS at: bacplaborstandards@cityofchicago.org Or 1-312-744-2211	OLS hosts educational webinars on Chicago's Labor Laws, recordings of the webinars can be accessed at YouTube.com/ChicagoBACP

FILE A CHICAGO LABOR LAW COMPLAINT

Call 311, use the CHI 311 app, or find and file a Complaint Form at Chicago.gov/LaborStandards.

BACP Business Affairs and Consumer Protection

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, 2026. Last updated May 27, 2026.
Scan QR Code to find info for each Labor Law:

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.

OFICINA DE NORMAS LABORALES DE CHICAGO

SALARIO MÍNIMO

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

1 de julio de 2026 Fecha de entrada en vigor	Empleador estándar 4 o más empleados	Trabajadores que reciben propinas 4 o más empleados
Salario mínimo	$17.05	$12.96
Salario mínimo por horas extras	$25.58	$21.49

Todos los trabajadores domésticos y jóvenes deben recibir al menos el salario mínimo de 17,05 dólares.
Si el salario de la propina más las propinas no es igual al salario mínimo, el empleador debe compensar la diferencia.

ROBO DE SALARIO

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

Robo de salario	Violaciones y multas
• **Por robo de salario se entiende como la falta de pago de los salarios,** incluyendo el tiempo libre pagado 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** • **Las violaciones pueden resultar en 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 la palabra "HELP" por mensaje de texto** al **233733** para acceder a ayuda y servicios gratis.
Disponible en todo momento en 160 idiomas y gestionada por una organización no gubernamental.

TRATA DE TRABAJO INFANTIL

La trata de trabajadores infantiles ocurre cuando alguien menor de 18 años es **obligado**, **defraudado** o **coaccionado** a trabajar en condiciones abusivas o explotadoras. Hay líneas de ayuda disponibles las 24 horas del día puede llamar a **la Línea Directa contra la Trata de Personas del Condado de Cook 1-877-606-3158; la Línea Directa de DCFS contra el abuso y la negligencia infantil 1-800-252-2873**, **la Línea Nacional de Trata de Personas 1-888-373-7888** o envié la palabra **"HELP"** por mensaje de texto a **233733**

VIOLENCIA DE GÉNERO

LA AYUDA ES GRATUITA, CONFIDENCIAL Y DISPONIBLE LAS 24 HORAS DEL DÍA, LOS 7 DÍAS DE LA SEMANA.

La violencia de género incluye acoso sexual, agresión sexual, violencia doméstica, explotación sexual, trata de personas y otras formas de violencia interpersonal. Puede ocurrirle a cualquiera, independientemente de la edad, género, orientación sexual, raza, étnica o situación económica. Los proveedores comunitarios pueden proporcionar derivaciones a refugios, asesoramiento, defensa legal, servicios legales y centros de visitas supervisadas para menores. Visita www.Chi.gov/dvhelp para mas información.

Línea de Prevención de Violencia Domestica de Illinois	Línea de Ayuda para la Crisis de Violación en Chicago	Línea Directa contra la Trata de Personas del Condado de Cook
1-877-863-6338	1-888-293-2080	1-877-606-3158

PRESENTAR UNA QUEJA LABORAL EN CHICAGO

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

BACP Business Affairs and Consumer Protection

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 2026. Última actualización: 29 de mayo de 2026.
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 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 trasladar hasta 16 horas de PL entre períodos de 12 meses** (si el PL no se acumula anticipadamente)

TIEMPO PAGADO POR ENFERMEDAD

SE EXIGE QUE 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 cualquier 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 trasladar hasta 80 horas de PSL entre períodos de 12 meses**

El PSL puede utilizarse para cuestiones críticas de seguridad, incluyendo violencia doméstica; agresión sexual; y acecho. También proporciona cobertura cuando el lugar de cuidado del hijo de un Empleado Cubierto sufre un cierre no programado.

POLIZA/POLÍTICAS DEL EMPLEADOR

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

Póliza/Política	Pago de las PL al término de la relación laboral
• **Establecimiento de políticas de Tempo 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 con 51+ empleados deben pagar hasta 56 horas**

RECURSOS ADICIONALES E INFORMACÍON DE CONTACTO

Chicago.gov/LaborStandards

Mas orientación y recursos están disponibles el la pagina web indicada arriba. Puede encontrar formularios de preguntas frecuentes (FAQ), hojas informativas especificas para cada ley, recursos para empleadores y las Reglas Promulgadas para todas las leyes laborales de Chicago.

Dirección de OLS	Correo electrónico y teléfono de OLS	Grabaciones de seminarios web
Oficina de Normas Laborales 2350 West Ogden Avenue, 2nd Floor Chicago, Illinois 60608	Puede comunicarse con OLS en: bacplaborstandards@cityofchicago.org O llamando al 1-312-744-2211	OLS organiza seminarios web educativos sobre las leyes laborales de Chicago, puede acceder las grabaciones en YouTube.com/ChicagoBACP

PRESENTAR UNA QUEJA LABORAL EN CHICAGO

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

BACP Business Affairs and Consumer Protection

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 2026. Última actualización: 29 de mayo de 2026.
Escanee el código QR para obtener información sobre cada ley laboral:

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:

- Infórmeselo 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.

Copyright 2026 J. J. Keller & Associates, Inc. • Neenah, WI • Printed in the USA
This poster is in compliance city posting requirements.
ISBN 978-1-64551-621-7

To update your labor law posters contact J. J. Keller & Associates, Inc.
JJKeller.com/laborlaw
800-327-6868

JUL2026

TWO ways to verify poster compliance!
QR CODE Scan with phone camera:
OR
ONLINE Go to: JJKeller.com/LLPverify
Enter this code: 69616-072026

J. J. Keller & Associates, Inc.® Since 1953

66007F

63044