



State of Illinois
Department of Labor

Your Rights Under Illinois Employment Laws

Wage Increases Schedule

Effective July 1, 2020\$10.00
Effective Jan. 1, 2021\$11.00
Effective Jan. 1, 2022\$12.00
Effective Jan. 1, 2023\$13.00
Effective Jan. 1, 2024\$14.00
Effective Jan. 1, 2025\$15.00

Minimum Wage \$10.00 per hour (Effective July 1, 2020) and Overtime

- **Coverage:** Applies to employers with 4 or more employees. Domestic workers are covered even if the employer only has 1 worker. Certain workers are not covered by the Minimum Wage Law and some workers may be paid less than the minimum wage under limited conditions. For more information, visit our website. (See wage increases schedule above).
- **Tipped Employees:** Must be paid at least 60% of the applicable minimum wage. If an employee's tips combined with the wages from the employer do not equal the minimum wage, the employer must make up the difference.
- **Overtime:** Most hourly employees and some salaried employees are covered by the overtime law and must be compensated at time and one-half of their regular pay for hours worked over 40 in a workweek.

Hotline: 1-800-478-3998

Unpaid Wages

Wage Payment and Collection Act

- Employees must receive their final compensation, including earned wages, vacation pay, commissions and bonuses on their next regularly scheduled payday.
- Unauthorized deductions from paychecks are not allowed except as specified by law.
- Employers must reimburse employees for all necessary expenditures or losses incurred by an employee during the scope of employment and related to services performed for the employer. Employee must submit reimbursement request within 30 calendar days unless an employer policy allows for additional time to submit.

Equal Pay Act

- Requires employers to pay equal wages to men and women doing the same or substantially similar work, unless such wage differences are based upon a seniority system, a merit system, or factors other than gender.
- Employers and employment agencies are banned from asking applicants past wage and compensation histories.
- Employees may disclose or discuss their own salaries, benefits, and other compensation with their co-workers and colleagues.
- Employers are not allowed to pay less to African American employees versus a non-African American employees.

Hotline: 1-866-EPA-IDOL

Domestic or Sexual Violence Leave

Victims' Economic Security and Safety Act

Provides employees who are victims of domestic or sexual violence, or who have family members who are victims, with up to 12 weeks of unpaid leave during a 12-month period.

Phone: 312-793-6797

Meal and Rest Periods

One Day Rest in Seven Act

- Provides employees with 24 consecutive hours of rest each calendar week.
- Employers may obtain permits from the Department allowing employees to voluntarily work seven consecutive days.
- Employees working 7 1/2 continuous hours must be allowed a meal period of at least 20 minutes no later than 5 hours after the start of work.

Phone: 312-793-2804

Child Labor

Workers under Age 16

- Children under the age of 14 may not work in most jobs, except under limited conditions.
- 14 and 15-year-olds may work if the following requirements are met:
 - Employment certificates have been issued by the school district and filed with the Department of Labor confirming that a minor is old enough to work, physically capable to perform the job, and that the job will not interfere with the minor's education;
 - The work is not deemed a hazardous occupation (a full listing can be found on our website);
 - Work is limited to 3 hours per day on school days, 8 hours per day on non-school days and no more than 6 days or 48 hours per week;
 - Work is performed only between the hours of 7 a.m. to 7 p.m. during the school year (7 a.m. to 9 p.m. June through September); and
 - A 30-minute meal period is provided no later than the fifth hour of work.

Hotline: 1-800-645-5784

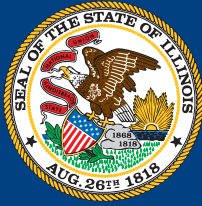
This is a summary of laws that satisfies Illinois Department of Labor posting requirements. For a complete text of the laws, visit our website at:

www.labor.illinois.gov

For more information or to file a complaint, contact us at:

160 N. LaSalle St, Suite C-1300, Chicago, IL 60601 • Chicago 312.793.2800 • Springfield 217.782.6206 • Marion 618.993.7090

THIS POSTER MUST BE DISPLAYED WHERE EMPLOYEES CAN EASILY SEE IT.



Estado de Illinois
Departamento del Trabajo

Sus derechos bajo las leyes laborales de Illinois

Calendario de aumentos salariales

Efectivo el 1 de julio de 2020	\$10.00
Efectivo el 1 de enero de 2021	\$11.00
Efectivo el 1 de enero de 2022	\$12.00
Efectivo el 1 de enero de 2023	\$13.00
Efectivo el 1 de enero de 2024	\$14.00
Efectivo el 1 de enero de 2025	\$15.00

Salario mínimo de \$10.00 por hora (En vigencia el 1 de julio de 2020) y tiempo extra

- **Cobertura:** Aplica para los empleadores con 4 o más empleados. Los trabajadores domésticos quedan cubiertos aunque el empleador tenga un solo trabajador. Ciertos trabajadores no quedan cubiertos por la Ley del Salario Mínimo, y algunos pudieran recibir un pago menor al salario mínimo bajo circunstancias específicas. Para mayor información, visite nuestro sitio web. (Vea el calendario de aumentos salariales arriba).
- **Empleados que reciben propinas:** Deberán recibir un pago de al menos el 60 % del salario mínimo aplicable. Si las propinas del empleado sumadas al salario que recibe del empleador no equivalen al salario mínimo, el empleador deberá compensar la diferencia.
- **Tiempo extra:** La mayoría de los empleados remunerados por hora y algunos empleados asalariados están cubiertos por la Ley del Tiempo Extra, y deberán ser compensados por tiempo y la mitad de su paga regular por las horas trabajadas por encima de 40 horas en una semana laboral.

Línea directa: 1-800-478-3998

Salarios no pagados

Ley para el Pago de Salarios y Cobranza

- Los empleados deberán recibir su compensación final, incluidos salarios acumulados, vacaciones pagadas, comisiones y bonos, en su siguiente día de pago programado regular.
- No se permiten deducciones no autorizadas a los cheques de pago, excepto según se especifica en la ley.
- Los empleadores deberán reembolsar a los empleados todos los gastos o pérdidas necesarios en los que incurran estos últimos durante el desarrollo de sus labores y en relación con servicios llevados a cabo en favor del empleador. El empleado deberá enviar una solicitud de reembolso en un lapso de 30 días calendario, a menos que alguna política del empleador permita un tiempo mayor para el efecto.

Ley de igualdad salarial

- Esta ley exige a los empleadores que paguen salarios iguales a hombres y mujeres que realicen los mismos trabajos o trabajos sustancialmente similares, a menos que dichas diferencias salariales se basen en un sistema de antigüedad, méritos u otros factores distintos del género de la persona.
- Los empleadores y las agencias de empleo tienen prohibido preguntar a los solicitantes acerca de su historial de remuneración.
- Los empleados podrán divulgar o hablar acerca de sus propios salarios, beneficios y otras compensaciones con sus compañeros de trabajo y colegas.
- Los empleadores tienen prohibido pagar menos a los empleados de origen afroamericano que a aquellos que no son afroamericanos.

Línea directa: 1-866-EPA-IDOL

Licencia por violencia doméstica o sexual

Ley para la Seguridad Económica de las Víctimas

Provee a los empleados que son víctimas de violencia doméstica o sexual, o a quienes tienen un familiar que es una víctima, hasta 12 semanas de licencia sin goce de sueldo en un periodo de 12 meses.

Teléfono: 312-793-6797

Periodos para comer y descansar

Ley de un Día de Descanso por Siete de Trabajo

- Provee a los empleados 24 horas consecutivas de descanso durante cada semana calendario,
- Los empleadores podrán conseguir permisos del Departamento para autorizar que los empleados trabajen siete días consecutivos de manera voluntaria.
- Los empleados que trabajen 7 1/2 horas continuas deberán contar con un periodo para comer de por lo menos 20 minutos como máximo 5 horas después de iniciar su turno laboral.

Teléfono: 312-793-2804

Trabajo infantil

Trabajadores menores de 16 años

- Los niños menores de 14 años no podrán ocupar la mayoría de los puestos de trabajo, excepto en condiciones limitadas.
- Las personas de 14 y 15 años podrán trabajar si se cumplen los siguientes requisitos:
 - Se han emitido certificados de empleo por parte del distrito escolar, y estos se han presentado al Departamento del Trabajo, confirmando que un menor tiene edad suficiente para trabajar, es capaz físicamente de desempeñar el trabajo, y que las labores no interfieren con su educación;
 - Se ha determinado que el trabajo no es una ocupación de riesgo (la lista completa se puede consultar en nuestro sitio web);
 - El trabajo se limita a 3 horas diarias en días de escuela, 8 horas diarias en días que no hay escuela, y por un máximo de 6 días o 48 horas por semana;
 - El trabajo se lleva a cabo únicamente entre las 7 a. m. y las 7 p. m. durante el año escolar (de 7 a. m. a 9 p. m. de junio a septiembre); y
 - Se proporciona un periodo para comer de 30 minutos antes de que hayan pasado 5 horas del turno laboral.

Línea directa: 1-800-645-5784

Este es un resumen de las leyes que cumple con los requisitos de divulgación del Departamento del Trabajo de Illinois. Para ver el texto completo de las leyes, visite nuestro sitio web en:

www.labor.illinois.gov

Para mayor información o para presentar una queja, contáctenos en:

160 N. LaSalle St, Suite C-1300, Chicago, IL 60601 • Chicago 312.793.2800 • Springfield 217.782.6206 • Marion 618.993.7090

ESTE CARTEL DEBE EXHIBIRSE DONDE. LOS EMPLEADOS PUEDAN VERLO CON FACILIDAD.