



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

Cuando 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	

Cuando 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 \$64,945.55 por año (salario) o \$33.85 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](https://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 2026. Última actualización: 28 de mayo de 2026.

