

Fair pay



Safe workplaces

New protections



ART IS LABOR



Learn more Chicago.gov/CreativeWork

Empleadores de
Trabajadores
Creativos: Conozca las
leyes laborales
aplicables

Martes, Julio 23, 2024
10 a.m. – 11 a.m.
Zoom

Presentadores



Agenda

Capítulo 1: Introducción

- Sobre la campaña
- Definiciones

Capítulo 2: Las Leyes Laborales de Chicago

Capítulo 3: Clasificaciones erróneas

Capítulo 4: Ley de protección de los trabajadores autónomos de Illinois

Capítulo 5: Recursos

Capítulo 6: Sesión de preguntas y respuestas

Capítulo 1: Introducción



Sobre la campaña



una campaña de educación y sensibilización para los trabajadores creativos y empleadores del sector creativo

Propósito

- Responder a las prioridades de toda la ciudad, a los esfuerzos de planificación y a las recomendaciones de los departamentos.
- Abordar las condiciones reales de la mano de obra creativa de Chicago y apoyar las conversaciones en todo el sector sobre el mejoramiento de las prácticas laborales.

Colaboradores y Proceso

- DCASE, BACP, y La Oficina de Normas Laborales de BACP
- Comité consultivo compuesto por 11 miembros (muchos de ellos procedentes de organizaciones y entidades relacionadas con los trabajadores autónomos).
- Public Communications Inc., apoyo al diseño y desarrollo de recursos visuales

Definiciones

¿Qué es el trabajo creativo?

El trabajo creativo no se define simplemente, ni rápidamente, es un término general para capturar la amplitud de la actividad dentro del sector creativo (industrias artísticas y culturales, incluidas organizaciones sin fines de lucro, empresas creativas, museos y galerías de arte, música, cine y televisión, medios digitales, teatro, danza, artesanía, moda, edición, arquitectura y diseño; también actividades que involucran el desarrollo, producción, difusión y preservación de bienes y servicios creativos, así como actividades conexas como la educación y la gestión), y también la amplitud de la actividad de los profesionales creativos que trabajan en otros campos.

¿De quién hablamos cuando hablamos de trabajadores creativos?

Un trabajador creativo es cualquier persona que obtenga ingresos de actividades creativas, culturales o artísticas, o que trabaje en el sector creativo como empleado (a tiempo completo o parcial), contratista independiente, empresario o trabajador temporal.

Una lista no exhaustiva de títulos incluye...



Trabajadores creativos... Una lista no exhaustiva...

- Diseñador Gráfico
- Director de Arte
- Animador
- Modista
- Coreógrafo
- Artista del vidrio
- Diseñador UX
- Redacción publicitaria
- Fotógrafo
- PR Rep.
- Desarrollador Web
- Arquitecto
- Director de Mercadotecnia
- Cineasta
- Ceramista
- Escritor Técnico
- Bailarín
- Editor
- Actor
- Productora Cultural
- Muralista
- Abogado
- Escenógrafo
- Diseñador de iluminación
- Artista Multimedia
- Ingeniero
- Gerente de Artistas
- Gerente de Negocios
- DJ
- Cantante
- Mercancía
- Interno
- Bloguero de Arte
- Productor
- Tramoyista
- Servicios Médicos Auxiliares
- Publicista
- Gerente de Espacio para Eventos
- Camarógrafo
- Curador
- Asistente de guardarropa
- Poeta
- Escritor de subsidio
- Ujier
- Director de Fotografía
- Artista Docente
- Escultor
- Representante de Servicios de Boletos
- Trabajador de concesión
- Percusionista
- Seguridad
- Servicios de construcción
- Diseñador de videojuegos
- Maquillador
- Ilustrador
- y muchos más...

Definiciones

¿Cuáles son las definiciones comunes de las protecciones laborales?

- **Empleador** significa una persona que emplea remuneradamente al menos a un Empleado (en calidad de empleado y no de contratista independiente)
- **Empleado** significa una persona que realiza un trabajo para un empleador en calidad de empleado, a diferencia de un contratista, determinado de conformidad con las pautas del Servicio de Impuestos Internos.
- **Contratista independiente** significa una persona que tiene el derecho de controlar o dirigir solo el resultado del trabajo y no lo que se hará y cómo se hará.
- **Trabajador** significa un Empleado o un contratista, determinado de conformidad con las pautas del IRS (a menudo denominado "contratista independiente").
- W-2 v. 1099 Contratista independiente



¿Qué leyes se aplican?

Trabajadores Independientes + Contratistas

- Ley de Protección de Trabajadores Autónomos de Illinois (FWPA)

Ambos grupos

- IL y Clasificación Federal / Clasificación errónea
- Robo de salarios en Chicago
- Contra las Represalias de Chicago
- Ordenanzas de Discriminación y Acoso de Chicago

Empleados

- Salario Mínimo de Chicago
- Ordenanza de Chicago sobre el Tiempo Libre Pagado y Tiempo Pagado por Enfermedad
- Ordenanza de Chicago de la Semana Laboral Justa

Capítulo 2:
Leyes Laborales
de Chicago



Descripción General de las Leyes Laborales de Chicago

Oficina de Normas Laborales de Chicago

MISIÓN – La Oficina de Normas Laborales (OLS) se dedica a promover y hacer cumplir las leyes laborales de Chicago.

Leyes Laborales de Chicago

- ★ Salario Mínimo
- ★ Tiempo Libre Pagado y Tiempo Pagado por Enfermedad
- ★ Semana Laboral Justa
- ★ Robo de Salario
- ★ Contra las represalias (disposiciones de cada ley)
- ★ Requisitos del contrato de trabajador doméstico

Esta presentación tiene la intención de ofrecer orientación general sobre las Ordenanzas de Protección Laboral de Chicago.

OLS no puede proporcionar asesoramiento legal.

Los empleadores deben consultar a su propio asesor legal para determinar cualquier acción que deban o no tomar para cumplir con las Ordenanzas.

Salario Mínimo

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

Todos los trabajadores domésticos 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.

Nota: Todos los trabajadores domésticos deben recibir al menos el salario mínimo de \$16.20.

Crédito por salario con propinas (eliminación gradual)

MCC 6-105-030

CRÉDITO SALARIAL CON PROPINAS DE CHICAGO

A partir del 1 de julio de 2024, Chicago comenzará una eliminación gradual de 5 años de su crédito salarial con propinas. El crédito salarial con propinas es del 40% del salario mínimo completo de Chicago hasta el 30 de junio de 2024. Si el salario con propinas más las propinas no es igual al salario mínimo, el empleador debe compensar la diferencia.

Eliminación gradual del crédito salarial con propinas

- El 1 de julio de 2024, el crédito por propinas se reducirá al 32% del salario mínimo de Chicago
- El 1 de julio de 2025, el crédito por propinas se reducirá al 24% del salario mínimo de Chicago
- El 1 de julio de 2026, el crédito por propinas se reducirá al 16% del salario mínimo de Chicago
- El 1 de julio de 2027, el crédito por propinas se reducirá al 8% del salario mínimo de Chicago
- El 1 de julio de 2028, no existirá crédito por propinas, los trabajadores que reciben propinas ganarán el salario mínimo completo de Chicago.

Para más información, [siga este enlace.](#)

Ordenanza de Tiempo Libre Pagado y Tiempo Pagado por Enfermedad

¿Qué proporciona y a quién cubre?

- Garantiza hasta cinco (5) días de Tiempo Libre Pagado y cinco (5) días de Tiempo Pagado por Enfermedad para la mayoría de los trabajadores de Chicago.
- **Empleado Cubierto** significa un Empleado que trabaja al menos 80 horas para un Empleador dentro de cualquier período de 120 días mientras está físicamente presente dentro de los límites geográficos de la Ciudad.

Definiciones y pruebas/documentación

- **Tiempo Libre Pagado** significa tiempo que es proporcionado por un Empleador y que puede ser utilizado por cualquier motivo y NO es Tiempo Pagado por Enfermedad.
- No está obligado a proporcionar a un Empleador una razón para usar el Tiempo Libre Pagado y es posible que no se le exija proporcionar documentación como prueba de uso o en apoyo del uso del Tiempo Libre Pagado.
- **Tiempo Pagado por Enfermedad** significa tiempo que es proporcionado por un empleador y que se puede usar para recuperarse de una enfermedad, cuidar a un miembro de la familia, abordar situaciones de violencia doméstica y emergencias de salud pública.
- Un Empleador puede solicitar documentación solo después de que un Empleado use el Tiempo Pagado por Enfermedad durante tres (3) días laborales consecutivos.

Para mas información, [siga este enlace.](#)

Semana Laboral Justa

¿Qué derechos se otorgan?

- Estimación inicial de días y horas a trabajar
- Aviso de cambios de horario
- Derecho a rechazar horas no programadas/ofrecidas con menos de 14 días de anticipación
- Pago de previsibilidad por trabajo no programado o cancelado
- 50% de pago por cualquier hora (horas) cancelada/s menos de 24 horas antes del inicio del turno
- Derecho al descanso (declinar las horas programadas dentro de las 10 horas posteriores a la finalización del turno de ayer)
- Derecho a la paga de descanso (a 1.25 veces el pago por turnos que comienzan dentro de las 10 horas posteriores al final del turno de ayer)

¿A qué industrias se aplica esto?

Mantenimiento de edificios, Atención médica/servicio médico, Hoteles, Manufactura, Restaurantes, Comercio minorista, Servicios de almacén

¿Qué otros factores influyen en a quién cubre?

- Solo empleados.
- El empleado debe realizar la mayor parte del trabajo en Chicago.
- El empleado debe tener un salario máximo de \$61,149.35/año o \$31.85/hora.
- El empleado debe trabajar para un empleador en una industria cubierta que emplee a 100+ empleados, 50 de los cuales están cubiertos.

Para mas información, [siga este enlace.](#)

Robo de salario

¿Qué es?

El robo de salarios es la falta de pago a los trabajadores de los salarios completos a los que tienen derecho legalmente. El robo de salarios puede tomar muchas formas, que incluyen, entre otras:

- Violaciones del salario mínimo: Pagar a los trabajadores menos del salario mínimo legal
- Violaciones de horas extras: No pagar a los empleados no exentos tiempo y medio por horas trabajadas en exceso de 40 horas por semana
- Violaciones fuera del horario laboral: Pedir a los empleados que trabajen fuera del horario laboral antes o después de sus turnos
- Violaciones de los descansos para comer: Negar a los trabajadores sus descansos legales para comer
- Talón de pago y deducciones ilegales: Tomar deducciones ilegales de los salarios o no distribuir talones de pago
- Violaciones del salario mínimo con propinas: Confiscar las propinas de los trabajadores o no pagar a los trabajadores que reciben propinas la diferencia entre sus propinas y el salario mínimo legal
- Violaciones de clasificación errónea de empleados: Clasificar erróneamente a los empleados como contratistas independientes para pagar un salario inferior al mínimo legal

Para mas información, [siga este enlace.](#)

¡Es mucha información!

¿Qué se requiere de los Empleadores?

Cada empleador debe publicar en un lugar visible en cada instalación ubicada en la Ciudad de Chicago un aviso que informe al Empleado Cubierto de:

- Salario mínimo actual
- Semana laboral justa (si corresponde)
- Tiempo Libre Pagado y Tiempo Pagado por Enfermedad
- Robo de salario

Con el primer cheque de pago emitido a un Empleado Cubierto, y anualmente con un cheque de pago emitido dentro de los 30 días posteriores al 1 de julio, cada Empleador debe proporcionar un aviso informando al Empleado Cubierto de:

- Salario mínimo actual
- Semana laboral justa (si corresponde)
- Tiempo Libre Pagado y Tiempo Pagado por Enfermedad

OLS Proporciona modelos de políticas y listas de verificación para empleadores [aquí](#).



Capítulo 3: Clasificación de los Empleados o Contratistas Independientes



Clasificación de los empleados

¿Quién dicta si un individuo está clasificado o mal clasificado?

La Oficina de Normas Laborales, el Departamento de Trabajo del Estado de Illinois y el Departamento de Trabajo de EE. UU. tienen formas de evaluar y hacer cumplir la clasificación adecuada de los trabajadores.

En Illinois:

Se **considera trabajador por cuenta** ajena a toda persona que preste servicios para un contratista, **salvo** que se demuestre lo siguiente:

1. el individuo ha estado y seguirá estando libre de control o dirección sobre la prestación del servicio,
2. el servicio prestado está fuera del ámbito de los servicios habituales prestados por el contratista y
3. la persona física se dedica a un comercio o negocio establecido de forma independiente o la persona física es considerada un propietario único o una sociedad legítima en virtud de la subsección c del artículo 185/10.

Ley de Normas Laborales Justas (Federal)

El [Departamento de Trabajo de EE. UU.](#) proporciona la siguiente tabla para ayudar a las personas a determinar si son contratistas independientes o empleados.

<p>Infórmese Bien Sobre LA CLASIFICACIÓN ERRÓNEA Conforme a la ley de Normas Justas De Trabajo (FLSA)</p> <p>¿Empleado o contratista independiente?</p> <p>La Ley de Normas Justas De Trabajo (FLSA, por sus siglas en inglés) ofrece protección en materia de salario mínimo y pago de horas extras a casi todos los trabajadores de EE.UU. Algunos empleadores tratan incorrectamente como contratistas independientes a los trabajadores que son empleados según esta ley federal. Llamamos a eso "clasificación errónea". Si se le clasifica erróneamente como contratista independiente, su empleador puede intentar negarle los beneficios y protecciones a los que tienen derecho legalmente.</p> <p>Consulte la hoja informativa 13 para obtener más información sobre los factores utilizados para determinar si usted es un empleado o un contratista independiente.</p>	 <p>Recibir un 1099 no lo convierte en un contratista independiente en virtud de las Normas Justas.</p>	 <p>Incluso si usted es un contratista independiente en virtud de otra ley (por ejemplo, la ley de impuestos o la ley estatal), todavía puede ser un empleado en virtud de las Normas Justas.</p>	
 <p>DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS</p>	<p>1-866-4US-WAGE dol.gov/whd</p>	 <p>Firmar un acuerdo de contratista independiente no lo convierte en un contratista independiente en virtud de las Normas Justas.</p>	 <p>Tener un número de identificación de empleado (EIN, por sus siglas en inglés) o documentos que indiquen que usted está prestando servicios como una Sociedad de Responsabilidad Limitada (LLC, por sus siglas en inglés) u otra entidad comercial no lo convierte en un contratista independiente en virtud de las Normas Justas De Trabajo.</p>
 <p>EMPLOYEES</p> <p>contractor</p> <p>Los empleadores no pueden clasificar erróneamente a un empleado por ningún motivo, incluso si el empleado está de acuerdo.</p>	 <p>Usted no es un contratista independiente en virtud de la FLSA por el mero hecho de trabajar fuera de la empresa o desde casa con cierta flexibilidad en cuanto a las horas de trabajo.</p>	 <p>Ya sea que le paguen en efectivo o con cheque, en blanco o en negro, todavía puede ser un empleado en virtud de las Normas Justas.</p>	 <p>La "práctica común de la industria" no es una excusa para clasificarlo erróneamente en virtud de las Normas Justas.</p>

Comisión de Relaciones Humanas de Chicago (CCHR)

¿Quién es CCHR?

La Comisión de Relaciones Humanas promueve el aprecio por la diversidad de Chicago y trabaja para eliminar los prejuicios y la discriminación. Los comisionados, los consejos asesores y el personal llevan a cabo programas proactivos de educación, intervención y creación de grupos para desalentar la intolerancia y reunir a personas de diferentes grupos.

La Comisión hace cumplir la **Ordenanza de Derechos Humanos de Chicago** y la **Ordenanza de Vivienda Justa de Chicago**, que prohíben la discriminación dentro de la ciudad de Chicago en las siguientes áreas:

- **Vivienda**
- **Empleo**
- **Operaciones de crédito**
- **Vinculación**
- **Alojamientos públicos**

Las personas que sientan que han sido discriminadas en Chicago debido a su membresía en una clase protegida pueden presentar una queja ante la Comisión.

¿Qué acciones toma la Comisión?

La Comisión investiga las quejas de discriminación, luego, si hay evidencia sustancial de una violación, la Comisión lleva a cabo una audiencia administrativa y emite un fallo, que puede imponer multas, daños y perjuicios y medidas cautelares si se demuestra una violación.

La Comisión implementa la Ordenanza de Crímenes de Odio monitoreando los crímenes de odio en Chicago y ayudando a las víctimas.

Se debe presentar una queja dentro de los 365 días posteriores a la supuesta discriminación. Los demandantes prevaecientes pueden recibir daños de su bolsillo, daños por angustia emocional, medidas cautelares, honorarios y costos de abogados y, en algunos casos, daños punitivos. Un demandado declarado responsable también debe pagar una multa a la Ciudad.

Para obtener más información, siga [este enlace](#).

Recursos de CCHR

Commission on Human Relations
CCHR enforces the Chicago Human Rights Ordinance and the Chicago Fair Housing Ordinance

[CCHR Home](#) | [Brochures](#) | [Don't Ignore It, Report It Flyers](#) | [Forms and Publications in English and Other Languages](#) | [Contact us](#)

Home / Departments / Commission on Human Relations

CCHR
Chicago Commission on Human Relations
2024 HATE CRIMES AND HATE INCIDENTS REPORT
June 27, 2024

Nancy C. Andrade
Chair & Commissioner

Mayor Brandon Johnson

2024 Hate Crimes and Hate Incidents Report

THINK BEFORE YOU HATE

HATE CRIME vs. HATE INCIDENT

WHAT IS A HATE CRIME?
A criminal act motivated by bias against someone's race, color, gender identity, age, religion, disability, national origin, ancestry, or sexual orientation.
CRIME + HATE = HATE CRIME

Call 911!
Report HATE CRIMES to Chicago Police.

WHAT IS A HATE INCIDENT?
A non-criminal act motivated by bias against someone's race, color, gender identity, age, religion, disability, national origin, ancestry, or sexual orientation.
NON-CRIMINAL ACT + HATE = HATE INCIDENT

Call 311!
Report HATE INCIDENTS to the City.

CCHR | **CHICAGO**
Chicago Commission on Human Relations

[@ChicagoCHR](#) | [@ChicagoCHR](#) | [@ChicagoCHR](#)

cchr.cityofchicago.org

Download the Think Before You Hate flyer

Department Main Office

Commission on Human Relations

Phone: 312.744.4111
TTY: 312.744.1088
Fax: 312.744.1081

Contact Us
740 North Sedgwick Street
Suite 400
Chicago, IL 60654
Get Directions

Department Facts

About Us:

CCHR
Chicago Commission on Human Relations

Acoso sexual
No lo deje pasar, ¡denúncielo!

El acoso sexual en el empleo está prohibido. Una víctima de acoso sexual puede ser del mismo sexo o del sexo opuesto del acosador.

Los ejemplos de acoso sexual incluyen:

- Comentarios, gestos, imágenes o comentarios electrónicos no deseados de contenido sexual
- Contacto físico no deseado
- Beneficios en el trabajo o cambio de favores sexuales
- Amenazas que sugieren que una relación (sexual o personal) es necesaria para un mejor trato en el lugar de trabajo (p. ej., empleo, ascenso)

Se puede considerar a los empleadores responsables de:

- La conducta de los supervisores y otros representantes
- La conducta del personal que no ocupa puestos de supervisión o gerencia, si el empleador es consciente de malas conductas y no toma medidas correctivas

Si cree que ha sido víctima de acoso sexual en el empleo, no lo deje pasar, denúncielo ante la Comisión de Chicago sobre Relaciones Humanas (Chicago Commission on Human Relations, CCHR).

Llámenos al (312) 744-4474
Correo electrónico: cchr@cityofchicago.org

Sitio web: Chicago.gov/humanrelations
[@ChicagoCHR](#) | [@CCHR](#)

STOP SEXUAL HARASSMENT

STOP SEXUAL HARASSMENT AT WORK

CCHR
Chicago Commission on Human Relations

Discriminación por identidad de género
No lo deje pasar, ¡denúncielo!

Discriminar a una persona por su identidad de género es ilegal.

La identidad de género significa la apariencia, la expresión, la identidad o el comportamiento real o percibido de una persona como hombre o mujer, sin importar si esa apariencia, esa expresión, esa identidad o ese comportamiento es o no diferente de lo que tradicionalmente se asocia con el sexo designado al nacer.

Los ejemplos de discriminación por identidad de género incluyen:

- Prohibir que una persona elija el baño o el vestuario que quiera.
- Someter a un cliente a comentarios despectivos, burlas y otros tipos de acoso por su identidad de género.
- Negarse a contratar, promover o dar trato igualitario a un candidato a un empleo o un empleado por su identidad de género.
- Negarse a alquilar o vender una vivienda, o tener de otro modo la igualdad de acceso a la vivienda por la identidad de género de una persona.

Si cree que ha sido víctima de discriminación por identidad de género, no lo deje pasar, denúncielo ante la Comisión de Chicago sobre Relaciones Humanas (Chicago Commission on Human Relations, CCHR).

Llámenos al (312) 744-4474
Correo electrónico: cchr@cityofchicago.org

ALL GENDER RESTROOM
THIS RESTROOM MAY BE USED BY ANY PERSON, REGARDLESS OF GENDER IDENTITY OR EXPRESSION

HELLO | **HELLO**
SHE/HER | THEY/THEM
HELLO
HE/HIM

Sitio web: Chicago.gov/cchr
[@ChicagoCHR](#) | [@ChicagoCHR](#)

CCHR
Chicago Commission on Human Relations

Discriminación en el empleo
No lo deje pasar, ¡denúncielo!

La Ordenanza de Derechos Humanos de Chicago (Chicago Human Rights Ordinance) prohíbe la discriminación en el empleo por motivos de:

- Raza
- Color
- Sexo (incluido el estado parental)
- Identidad de género
- Edad
- Religión
- País de origen
- Discapacidad
- Orientación sexual
- Ascendencia
- Estado civil
- Antecedentes penales
- Condición Militar
- Fuente de Ingresos
- Historial de crédito

Es una violación de la ley discriminar en:

- Contratación
- Clasificación
- Calificación
- Despido
- Sanciones
- Compensación
- Otros términos o condiciones de empleo

Si cree que ha sido víctima de discriminación en el empleo, no lo deje pasar, denúncielo ante la Comisión de Chicago sobre Relaciones Humanas (Chicago Commission on Human Relations, CCHR).

Llámenos al (312) 744-4474
Correo electrónico: cchr@cityofchicago.org

Sitio web: Chicago.gov/cchr
[@ChicagoCHR](#) | [@ChicagoCHR](#)

EMPLOYMENT DISCRIMINATION

Para obtener recursos adicionales, siga **este enlace**.

Capítulo 4:
Ley de Protección al
Trabajador Autónomo
de IL



Ley de Protección de Trabajadores Autónomos de Illinois (FWPA)

¿Qué es?

La FWPA proporciona protecciones para los trabajadores autónomos en Illinois. Según la ley, los trabajadores autónomos tienen derecho a todo lo siguiente:

- Un contrato escrito que incluya:
 - Nombre e información de contacto tanto de la entidad contratante como del trabajador autónomo
 - Desglose de productos y servicios
 - Compensación de tarifas y métodos
 - Fecha de vencimiento de la indemnización
 - Fechas de los servicios cuales serán proporcionados
- Pago total de los servicios antes de la fecha de vencimiento en el contrato, o si no se especifica la fecha de vencimiento, dentro de los 30 días posteriores a la finalización de los servicios descritos en el contrato
- Protección contra represalias y/u otras acciones negativas por ejercer los derechos de la FWPA

La FWPA continuado...

¿Quién se considera trabajador autónomo según la ley?

Los trabajadores autónomos deben cumplir con todos los siguientes criterios según la ley:

- Contratista independiente
- Proporcionar productos o servicios en Illinois o trabajar para una entidad contratante ubicada en Illinois
- Valor del trabajo igual o superior a \$500 durante un período de 120 días (pueden ser varios contratos)

¿Cuándo se aplica?

La FWPA se aplica a los contratos que surten efecto **después del 1 de julio de 2024.**

¿Qué herramientas están disponibles?

Las preguntas frecuentes y los modelos de contratos en 11 idiomas están disponibles en el [sitio web](#) del Departamento de Trabajo de Illinois.

¿A quién puedo contactar si tengo preguntas?

Correo electrónico:
dol.freelance@illinois.gov

Para obtener más información, siga [este enlace](#).

Próximas leyes aplicadas por el Departamento de Trabajo del Estado de Illinois

¿Qué debería estar planeando del Estado?

Requisitos de transparencia salarial

El 1 de enero de 2025, los empleadores con al menos 15 empleados deberán incluir la escala salarial para un puesto en cualquier publicación de empleo.

Para obtener más información, lea el [acta pública completa](#).

Capítulo 5: Recursos



OLS Recursos e información de contacto

Visite el sitio web de la OLS para Recursos Educativos sobre cada Ley Laboral de Chicago

[Enlace para el sitio web de la OLS](#)

Vea seminarios web de OLS en YouTube (Español & Inglés)

[Enlace a la pagina YouTube de BACP](#)

Póngase en contacto con el OLS para consultas individuales.

Teléfono:

312-744-2211

Dirección postal:

2350 West Ogden Avenue, 2do Piso
Chicago, IL 60608

Correo electrónico:

bacplaborstandards@cityofchicago.org

bacpoutreach@cityofchicago.org

DCASE Recursos e información de contacto

Contacte DCASE

Correo electrónico:

CulturalResources@cityofchicago.org

Asiste a las próximas horas de oficina de Recursos Culturales

[Inscríbese para las horas de oficina \(disponibles el tercer miércoles de cada mes\)](#)

Visite los sitios web de Trabajo Creativo y Recursos para Trabajadores Creativos

[Enlace a la página de Trabajo Creativo \(con recursos para empresarios\)](#)

[Enlace a la página de recursos para trabajadores creativos](#)

Chicago.gov/CreativeWork

Creative Worker Rights

i Learn more about labor laws and protections & ask questions at a July webinar!

- Tuesday, July 9, 10am – For **Employers** of Creative Workers: Know the Labor Laws | [Register](#)
- Tuesday, July 16, 10am – For **Creative Workers**: Know Your Rights | [Register](#)
- Martes 23 de julio, 10am – **Empleadores** de Trabajadores Creativos: Conozca las leyes laborales aplicables | [Registrarse](#)
- Martes 30 de julio, 10am – **Trabajadores Creativos**: Conozca sus derechos laborales | [Registrarse](#)



[Homepage](#) | [Background](#) | [For Workers](#) | [For Employers](#)

Creative workers are the foundation of Chicago's rich arts and culture landscape.

From artists to ushers to techs to administrators, and so many others, creative workers are fueling the imagination and design that are the backbone of Chicago's businesses, organizations, and communities.

Artists and arts workers, a subset of creative workers, are 3.6x more likely than the general workforce to be self-employed. They are also more likely to work multiple jobs and often earn income for their creative production through grants, residencies, and fellowships.

Organizaciones asociadas y recursos

Cumplimiento y recursos de accesibilidad

- [Oficina del Alcalde para Personas con Discapacidad](#)
- [3Arts](#)

Modelos de Contratos

- [Departamento de Trabajo de Illinois](#)
- [Chicago DanceMakers Forum](#)

Seminarios web y apoyo para el desarrollo de capacidades organizacionales

- [Abogados para las artes creativas](#)
- [Arts Alliance Illinois Help Desk](#)

Próximos seminarios web

Trabajadores Creativos: Conozca sus derechos laborales

Martes 30 de julio, 10 a.m.

[Registrarse](#)

Accesibilidad

Los subtítulos automáticos se proporcionarán a través de Zoom. Para realizar solicitudes de accesibilidad, comuníquese con BACP al BACPoutreach@cityofchicago.org, 312-744-6060.

Direcciones de correo electrónico

OLS

- bacplaborstandards@cityofchicago.org
- bacpoutreach@cityofchicago.org

DCASE

- CulturalResources@cityofchicago.org

Departamento de Trabajo de IL

- dol.freelance@illinois.gov

Capítulo 6: Preguntas y respuestas



Fair pay

CREATIVE
WORKER
RIGHTS

Safe workplaces

New protections



ART IS LABOR



Learn more Chicago.gov/CreativeWork

¡GRACIAS!