



# Department of Labor IDOL

## State of Illinois

### Ley de seguridad y protección económica de las víctimas (VESSA)

#### Publicación obligatoria para empleadores

#### LA LEY DE SEGURIDAD Y PROTECCIÓN ECONÓMICA DE LAS VÍCTIMAS (VICTIMS' ECONOMIC SECURITY AND SAFETY ACT, VESSA)

proporciona a los empleados que son víctimas de violencia doméstica, violencia sexual, violencia de género o cualquier otro delito de violencia, y a los empleados que tienen un miembro de la familia o del hogar que es víctima de dicha violencia, una licencia no remunerada y con trabajo garantizado, adaptaciones razonables y protecciones contra la discriminación y las represalias.

Este tiempo puede usarse si el empleado o su familia o miembro de su hogar está:

- experimentando un incidente de violencia doméstica, violencia sexual, violencia de género o cualquier otro delito de violencia,
- recuperándose de la violencia,
- buscando o recibiendo ayuda médica, asistencia legal (incluida la participación en procedimientos legales), asesoramiento, planificación de seguridad u otra asistencia,
- reubicándose de forma temporal o permanente; o
- para adoptar otras medidas que aumenten la seguridad de la víctima frente a futuros actos de violencia doméstica, sexual, de género o cualquier otro delito de violencia, o para garantizar la seguridad económica.

**AVISO:** los empleados deben notificar al empleador con al menos 48 horas de anticipación, a menos que no sea factible proporcionar un aviso previo. Si un empleado no puede dar aviso previo, debe dar aviso cuando pueda hacerlo, dentro de un periodo de tiempo razonable después de la ausencia.

**CERTIFICACIÓN:** un empleador puede requerir que el empleado proporcione una certificación de la violencia doméstica, sexual, de género o cualquier otro delito de violencia, y que la licencia sea para hacer frente a la violencia. La certificación puede incluir una declaración jurada del empleado y otra documentación, como una carta de una organización de servicios a las víctimas, un expediente judicial o cualquier otra evidencia que corrobore, pero solo si esa documentación está en posesión del empleado. El empleado puede elegir qué documentación enviar. El empleador no puede exigir más de un documento relacionado con el mismo incidente o autor de la violencia en un año. Toda la información relacionada con la violencia doméstica, sexual, de género o cualquier otro delito de violencia debe ser mantenida en la más estricta confidencialidad por parte del empleador.

**DURACIÓN DE LA LICENCIA:** la VESSA establece que los empleados que trabajan para un empleador con al menos 1 empleado, pero no más de 14 empleados, tienen derecho a un total de 4 semanas laborales de licencia no remunerada durante cualquier periodo de 12 meses. Los empleados que trabajan para un empleador con al menos 15, pero no más de 49 empleados, tienen derecho a un total de 8 semanas laborales de licencia no remunerada durante cualquier periodo de 12 meses. Y los empleados que trabajan para un empleador con al menos 50 empleados tienen derecho a un total de 12 semanas laborales de licencia no remunerada durante cualquier periodo de 12 meses.

#### Licencia permitida durante un periodo de 12 meses según la ley en función del número de empleados:

Número de empleados	Licencia permitida
1 a 14 empleados	4 semanas
15 a 49 empleados	8 semanas
50 o más empleados	12 semanas

La licencia puede tomarse de forma consecutiva, intermitente o con un horario de trabajo reducido.

**Para obtener información sobre cómo presentar una queja, llame al: 312-793-6797**  
**o visite el sitio web: <https://www2.illinois.gov/idol/Laws-Rules/CONMED/Pages/vessa.aspx>**

**ADAPTACIONES:** la VESSA establece que los empleados tienen derecho a adaptaciones razonables para abordar las necesidades de la(s) víctima(s). Las adaptaciones incluyen, entre otras, un ajuste a la estructura del trabajo, las instalaciones del lugar de trabajo, los requisitos de trabajo o el número de teléfono, la asignación de asientos o la seguridad física del área de trabajo.

**DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS:** la VESSA prohíbe a los empleadores discriminar, tomar represalias o tratar de otra manera a un empleado o solicitante de empleo de manera desfavorable si la persona involucrada:

- Es o es percibida como víctima de violencia doméstica, sexual, de género o de cualquier otro delito de violencia.
- Asistió, participó, se preparó o solicitó permiso para asistir, participar o prepararse para un proceso judicial o administrativo penal o civil relacionado con la violencia doméstica, sexual, de género o cualquier otro delito de violencia.
- Solicitó o tomó una licencia de la VESSA por cualquier motivo.
- Solicitó una adaptación, sin importar si la adaptación fue otorgada.
- El lugar de trabajo se ve interrumpido o amenazado por la acción de una persona que el individuo declara cometió o amenazó con cometer violencia doméstica, sexual, de género o cualquier otro delito de violencia, contra el individuo o su familia o miembro de su hogar.
- Ejerció cualquier otro derecho bajo la VESSA.

### labor.illinois.gov • DOL.Questions@Illinois.gov

Lincoln Tower Plaza  
524 South 2nd Street, Suite 400  
Springfield, Illinois 62701  
(217) 782-6206  
Fax: (217) 782-0596

Michael A Bilandic Building  
160 North LaSalle, Suite C-1300  
Chicago, Illinois 60601-3150  
(312) 793-2800  
Fax: (312) 793-5257

Regional Office Building  
2309 West Main Street, Suite 115  
Marion, Illinois 62959  
(618) 993-7090  
Fax: (618) 993-7258