



Department of Labor IDOL

State of Illinois

Ley de seguridad y protección económicas de las víctimas (VESSA)

Publicación obligatoria para empleadores

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

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

Este tiempo puede usarse si el empleado o la familia o miembro del hogar del empleado está:

- experimentando un incidente de violencia doméstica, violencia sexual o violencia de género, se está recuperando de la violencia;
- está buscando o recibiendo ayuda médica, asistencia legal (incluida la participación en procedimientos legales), asesoramiento, planificación de seguridad u otra asistencia;
- reubicación temporal o permanente; o
- para tomar otras acciones para aumentar la seguridad de la víctima de violencia doméstica, sexual o de género en el futuro, 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 por adelantado, un empleado debe notificar cuando un empleado pueda hacerlo, dentro de un período de tiempo razonable después de la ausencia.

CERTIFICACIÓN – un empleador puede requerir que el empleado proporcione una certificación de la violencia doméstica, sexual o de género 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. Toda la información relacionada con la violencia doméstica, sexual o de género debe ser mantenida en la más estricta confidencialidad por parte del empleador.

DURACIÓN DEL PERMISO – 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 permiso no remunerado durante cualquier período 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 permiso no remunerado durante cualquier período 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 permiso no remunerado durante cualquier período de 12 meses.

Permiso permitido durante un período de 12 meses según la ley en función del número de empleados:

Número de empleados	Permiso permitido
1 a 14 empleados	4 semanas
15 a 49 empleados	8 semanas
50 o más empleados	12 semanas

El permiso puede tomarse de forma consecutiva, intermitente o con un horario de trabajo reducido.

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

ADAPTACIONES – VESSA establece que los empleados tienen derecho a adaptaciones razonables para abordar las necesidades de la (s) víctima (s). Las adaptaciones incluyen, pero no se limitan a, 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 – 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 o de género;
- 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 o de género;
- Solicitó o tomó un permiso de 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 a quien el individuo declara haber cometido o amenazado con cometer violencia doméstica, sexual o de género contra el individuo o su familia o miembro del hogar; o
- Ejerció cualquier otro derecho bajo VESSA.

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

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

900 South Spring Street
Springfield, Illinois 62704-2725
(217) 782-6206
Fax: (217) 782-0596

Edificio de oficinas regionales
2309 West Main Street, Suite 115
Marion, Illinois 62959
(618) 993-7090
Fax: (618) 993-7258