



# Ley de Seguridad y Protección Económica de las Víctimas (VESSA)

## PUBLICACIÓN OBLIGATORIA PARA LOS EMPLEADORES

**VESSA** ofrece a los empleados que son víctimas de violencia doméstica, sexual, de género o cualquier otro delito de violencia, y a los empleados que tienen un pariente o un integrante de su familia nuclear que es víctima de este tipo de violencia, licencias no remuneradas y garantizadas en el lugar de trabajo, acomodaciones razonables y garantías contra la discriminación y las represalias.

Este tiempo puede utilizarse si el empleado, un pariente o integrante de su familia nuclear:

- Sufre de un incidente de violencia doméstica, sexual, de género o cualquier otro delito de violencia;
- Se recupera de actos de violencia;
- Solicita o recibe ayuda médica, asistencia jurídica (incluida la participación en procedimientos judiciales), asesoramiento, planificación de la seguridad u otro tipo de asistencia;
- Se encuentra en recolocación temporal o permanente;
- Adopta otras medidas para reforzar la seguridad de la víctima frente a futuros actos de violencia doméstica, sexual o de género, o cualquier otro delito de violencia, o para garantizar su seguridad económica;
- Asiste al funeral o alternativa al funeral si el fallecimiento se debe a un acto de violencia;
- Realiza los trámites necesarios por un fallecimiento causado por un acto de violencia, o
- Está de duelo por una muerte causada por un acto de violencia.

**NOTIFICACIÓN Y CERTIFICACIÓN:** Los trabajadores deben avisar al empleador con al menos 48 horas de antemano con notificación de su ausencia a menos que dar notificación antemano no es práctico. Si el empleado no puede de antemano, deberá hacerlo tan pronto pueda, en un lapso razonable tras la ausencia.

La certificación puede facilitarse al empleador por una declaración oficial del empleado y otra documentación si el empleado tiene en su posesión uno de los siguientes:

Documentación de un empleado, agente o voluntario de una organización de servicios a las víctimas, un abogado, un integrante del clero o un profesional médico o de otro tipo que aborde la violencia.

- Documentación de un empleado, agente o voluntario de una organización de servicios a las víctimas, un abogado, un integrante del clero o un profesional médico o profesional de otro tipo que ayude a abordar la violencia;
- Un expediente policial, judicial o militar;
- Un acta de fallecimiento, una esquela publicada o verificación por escrito del fallecimiento, del entierro o de los servicios funerarios documentando el crimen de violencia; o
- Otras pruebas que lo corroboren.

### LICENCIA PERMITIDA DURANTE un período de 12 meses bajo la ley es basado en el número de empleados:

#### Número de empleados

1-14 empleados  
15-49 empleados  
50 o más empleados

#### Licencias permitidas

4 semanas  
8 semanas  
12 semanas\*

Las licencias pueden tomarse de forma consecutiva, intermitente o con un horario de trabajo reducido.

\*A partir del 1 de enero de 2024, los empleados de empresas que trabajaron por lo menos 1250 horas en los últimos 12 meses para empleadores con 50 o más empleados (empleados elegibles bajo la ley de licencia por duelo familiar, 820 ILCS 15 et seq.) tienen derecho a dos (2) semanas adicionales de licencia no remunerada por motivos relacionados con el fallecimiento de determinados parientes o integrantes del núcleo familiar debido a un acto de violencia, que deben completarse en un plazo de 60 días a partir de la fecha en que el empleado recibió la notificación del fallecimiento de la víctima.

**ACOMODACIONES:** VESSA establece que los empleados tienen derecho a realizar acomodaciones razonables para atender las necesidades de la o las víctimas. Entre las acomodaciones se encuentran: ajuste en la estructura del puesto de trabajo, las instalaciones del lugar de trabajo, los requisitos del trabajo, el número de teléfono, la asignación de asientos o la seguridad física de la zona de trabajo.

**DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS:** VESSA prohíbe a los empleadores discriminar, tomar represalias o tratar de cualquier otro modo desfavorable a un empleado o solicitante de empleo si se trata de una persona que:

- Es o es percibida como víctima de violencia doméstica, sexual, de género o cualquier otro delito de violencia.
- Asistió, participó en, se preparó para, o solicitó permiso para asistir, participar en, o prepararse para un procedimiento judicial o administrativo penal o civil relacionado con violencia doméstica, sexual o de género, o cualquier otro acto de violencia.
- Solicitó o tomó una licencia de VESSA por cualquier motivo.
- Solicitó una acomodación, se le haya concedido o no.
- El lugar de trabajo se ve perturbado o amenazado por la acción de alguien que la persona declara cometió o amenazó con cometer actos de violencia doméstica, sexual o de género, o cualquier otro acto de violencia, contra la persona o contra un pariente o integrante de su núcleo familiar.
- Ejerció cualquier otro derecho de VESSA.

**QUEJAS** Si desea información sobre cómo presentar una queja, llame al: **312-793-6797** o visite [labor.illinois.gov/vessa](http://labor.illinois.gov/vessa)

**CONFIDENCIALIDAD** Los empleadores deben mantener la confidencialidad de toda la información relacionada con el uso de la licencia VESSA, la notificación de la intención de un empleado de tomar la licencia VESSA y la certificación proporcionada por el empleado.

[labor.illinois.gov](http://labor.illinois.gov) • [DOL.Questions@Illinois.gov](mailto: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