



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:

- Experimenta 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, en la medida de lo posible. Si el empleado no puede de antemano, deberá hacerlo tan pronto pueda, dentro de un lapso razonable después de la ausencia.

- 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.
- Expediente policial, judicial o militar.
- Acta de defunción, esquila publicada o verificación por escrito del fallecimiento, del entierro o de los servicios funerarios.
- Otras pruebas que lo corroboren.

DURACIÓN DE LA LICENCIA: A partir del 1 de enero de 2024, los empleados de empresas de cualquier tamaño tienen derecho a dos (2) semanas adicionales (sería un permiso adicional a lo que muestra la tabla que aparece a continuación) 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.

Licencias permitidas durante un período de 12 meses de conformidad con la ley en función del 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.

Si desea información sobre cómo presentar una denuncia, llame al: 312-793-6797 o visite labor.illinois.gov/vessa

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 conformidad con la VESSA por cualquier motivo.
- Solicitó una adaptación, 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 conformidad con la VESSA.

CONFIDENCIALIDAD Employers must maintain the confidentiality of all information pertaining to the use of VESSA leave, notice of an employee's intention to take VESSA leave, and certification provided by the employee.

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