NEVADA

NEVADA & FEDERAL LABOR LAW POSTER

LaborLawCenter.com
1-800-745-9970 • Product ID: NV50SP
Compliance Code: NVSP-0725-F04 • Check Compliance By Scanning Here

Conozca sus Derechos: La Discriminación en el Lugar de Trabajo es Ilegal

La Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) de los EE. UU. hace cumplir las leyes federales que lo protegen contra la discriminación en el empleo. Si cree que ha sido discriminado(a) en el trabajo o al solicitar un trabajo, la EEOC puede ayudarle.

¿Quién está Protegido?
- Empleados (actuales y anteriores), incluyendo gerentes y empleados temporales
- Aplicantes de trabajo
- Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en un sindicato

¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?
Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede discriminarlo, independientemente de su estatus migratorio, por motivos de:
- Raza
- Color
- Religión
- Origen nacional
- Sexo (incluyendo embarazo, parto, y condiciones médicas relacionadas, orientación sexual o identidad de gnero)
- Edad (40 años o más)
- Discapacidad
- Información genética(incluyendo solicitudes del empleador para la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial médico familiar)
- Tomar represalias por presentar un cargo, oponerse razonablemente a la discriminación o participar en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación
- Interferencia, coerción o amenazas relacionadas con el ejercicio de los derechos relacionados con la discriminación por discapacidad o la acomodación por embarazo

¿Qué Organizaciones están Cubiertas?
- La mayoría de los empleadores privados
- Gobiernos estatales y locales (como empleadores)
- Instituciones educativas (como empleadores)
- Sindicatos
- Agencias de empleo

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?
Todos los aspectos del empleo, incluyendo:
- Despidos
- Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada)
- Contratación o promoción
- Asignaciones
- Remuneración (salarios desiguales o compensación)
- Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad; embarazo, parto o condición médica relacionada al embarazo o parto; o para la observancia o práctica de una creencia religiosa sincera
- Beneficios
- Formación profesional
- Clasificación
- Referencias
- Obtención o divulgación de información genética de los empleados
- Solicitud o divulgación de información médica de los empleados
- Conducta que podría desalentar razonablemente a alguien de oponerse a la discriminación, presentar un cargo o participar en una investigación o procedimiento
- Conducta que coaccione, intimide, amenace o interfiera con el ejercicio de sus derechos por parte de alguien, o alguien que ayude o aliente a otra persona a ejercer sus derechos, en relación con la discriminación por discapacidad (incluyendo las adaptaciones) o adaptaciones por embarazo

¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido Discriminación? Comuníquese con la EEOC de inmediato si sospecha discriminación. No demore, porque existen límites de tiempo estrictos para presentar una denuncia por discriminación (180 o 300 días, según el lugar donde viva o trabaje). Puede comunicarse con la EEOC de cualquiera de las siguientes maneras:
Presentar una consulta a través del Portal Público de la EEOC: *https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx*
Llame 1–800–669–4000 (número gratuito)
1–800–669–6820 (TTY)
1–844–234–5122 (Video Teléfono de ASL)
Visite una Oficina de Campo de la EEOC (información en *www.eeoc.gov/field-office*)
Corre Electrónico: *info@eeoc.gov*
Información adicional sobre la EEOC, incluyendo información sobre cómo presentar un cargo de discriminación, está disponible en *www.eeoc.gov/es*.

EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo hace cumplir los compromisos de no discriminación y acción afirmativa de las empresas que hacen negocios con el gobierno federal. Si está solicitando un trabajo con, o es un empleado de una empresa con un contrato o subcontrato federal, usted está protegido por la ley federal contra la discriminación en las siguientes bases: **Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de Género, Origen Nacional** La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por parte de los contratistas federales por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género u origen nacional, y requiere acción afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo. **Preguntar, Divulgar o Discutir Salarios** La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, protege a los solicitantes y empleados de contratistas federales de la discriminación basada en preguntar, divulgar o discutir su compensación o la compensación de otros solicitantes o empleados. **Discapacidad** La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, protege a las personas calificadas con discapacidades contra la discriminación en la contratación, promoción, despido, pago, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo por parte de contratistas federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables a las limitaciones físicas o mentales conocidas de una persona con una discapacidad que de otro modo calificaría y que es un solicitante o empleado, a menos que haga una dificultad excesiva para el empleador. La Sección 503 también requiere que los contratistas federales tomen medidas afirmativas para emplear y promover a personas calificadas con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a nivel ejecutivo. **Estatus Protegido Como Veterano** El Acta de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, modificada, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y requiere acción afirmativa para reclutar, emplear y avanzar en el empleo a veteranos discapacitados, veteranos recientemente separados (es decir, dentro de los tres años posteriores al su separación o liberación del servicio activo), veteranos en servicio activo en tiempo de guerra o insignia de campaña, o veteranos con medallas de servicio de las fuerzas armadas. **Represalias** Se prohíben las represalias contra una persona que presente una queja por discriminación, participe en un procedimiento de la OFCCP o se oponga a la discriminación por parte de contratistas federales en virtud de estas leyes federales. Cualquier persona que crea que un contratista ha violado sus obligaciones de no discriminar o acción afirmativa bajo las autoridades de la OFCCP debe comunicarse de inmediato con:

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP),
Departamento de Trabajo de los EE. UU.,
200 Constitution Avenue, N.W. Washington, D.C. 20210
1-800-397-6251 (llamada gratuita).

Si es sordo, tiene problemas de audición o tiene una discapacidad del habla, marque 7-1-1 para acceder a los servicios de retransmisión de telecomunicaciones. También se puede contactar a la OFCCP enviando una pregunta en línea a la mesa de ayuda de la OFCCP en *https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/*, o llamando a una oficina regional o distrital de la OFCCP, que figura en la mayoría de los directorios telefónicos bajo el Departamento de Trabajo de los EE.UU y en la página web "Contáctenos" de la OFCCP en *https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact*.

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

Raza, Color, Origen Nacional, Sexo Además de las protecciones del Título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, el Título VI del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, prohíbe la discriminación por motivos de raza, color u origen nacional en programas o actividades que reciben asistencia financiera. La discriminación laboral está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es la provisión de empleo, o cuando la discriminación laboral cause o pueda causar discriminación en la prestación de servicios bajo dichos programas. El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 prohíbe la discriminación laboral por razón de sexo en programas o actividades educativas que reciben asistencia financiera federal. **Personas con Discapacidades** La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Está prohibida la discriminación en todos los aspectos de empleo contra las personas con discapacidades que, con o sin ajustes razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo. Si cree que ha sido discriminado(a) en un programa de cualquier institución que recibe asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

(Actualizado 6/27/2023)

ESTADO DE NEVADA Departamento de Negocios e Industria - OFICINA DEL COMISIONADO DE EMPLEO - www.labor.nv.gov

BOLETIN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA & AGRESION SEXUAL

Efectivo a partir del 1 de enero de 2024
De conformidad con el Proyecto de ley 163 de la 82a sesión legislativa de la asamblea de Nevada, NRS 608.0198 se modifica por la presente para incluir a las víctimas de agresión sexual con las mismas protecciones laborales que a las víctimas de violencia doméstica. A partir del 1 de enero de 2024, NRS 608.0198 se modifica de la siguiente manera:
1. Un empleado que ha estado empleado por un empleador durante 90 días y que es víctima de un acto que constituye violencia doméstica o agresion sexual, o cuya familia o miembro del hogar es víctima de un acto que constituye violencia doméstica o agresion sexual y el empleado no es el presunto autor, tiene derecho a no más de 160 horas de licencia en un período de 12 meses.
Horas de licencia proporcionadas de acuerdo con esta subsección: (a) Puede ser pagado o no pagado por el empleador; (b) Deberá utilizarse dentro de los 12 meses inmediatamente posteriores a la fecha en que ocurrió el acto que constituye violencia doméstica o agresion sexual; (c) Puede utilizarse de forma consecutiva o intermitente; y (d) Si se utiliza por un motivo por el cual también se puede tomar licencia de conformidad con la Ley de Licencia Familiar y Médica de 1193, 29 U.S.C. §§ 2601 et seq., debe deducirse de la cantidad de licencia que el empleado tiene derecho a tomar de conformidad con esta sección y de la cantidad de licencia que el empleado tiene derecho a tomar con la Ley de Licencia Familiar y Médica de 1993, 29 U.S.C. §§ 2601 et. Seq.
2. El empleado puede usar las horas de licencia de acuerdo con la subsección 1 de la siguiente manera:
(a) Un empleado solo puede usar las horas de licencia:
(1) Para el diagnóstico, cuidado o tratamiento de condiciones médicas relacionadas con un acto que constituye violencia doméstica o agresion sexual cometida contra el empleado, un familiar o miembro del hogar del empleado; (2) Obtener consejería o asistencia relacionada con una acción que constituye violencia doméstica o agresion sexual cometida contra el empleado o un familiar o miembro del hogar del empleado; (3) Participar en procesos judiciales relacionados con un acto que constituye violencia doméstica o agresion sexual cometida contra el empleado o un familiar o miembro del hogar del empleado; (4) Establecer un plan de seguridad, que incluye, sin limitación, cualquier acción para aumentar la seguridad del empleado, la familia o miembro del hogar del empleado frente a un acto futuro que constituye violencia doméstica o agresion sexual.
(b) Después de tomar cualquier hora de licencia al ocurrir la acción que constituye violencia doméstica o agresion sexual, el empleado debe notificar con menos de 48 horas de anticipación a su empleador la necesidad de usar horas adicionales de licencia para cualquier propósito enumerado en párrafo (a).
3. El empleador no deberá:
(a) Negar a un empleado el derecho de usar las horas de licencia de acuerdo con las condiciones de esta sección; (b) Requerir que un empleado encuentre un trabajador que lo remplace como condición para usar las horas de licencia; o (c) Tomar represarías contra el empleado por usar las horas de licencia.
4. El empleador de un empleado que toma horas de licencia conforme a esta sección puede requerir que el empleado proporcione al empleador la documentación que confirma o respalde la razón por la cual el empleado solicitó la licencia. Dicha documentación puede incluir, sin limitación, un informe policial, copia de una solicitud de orden de protección, una declaración jurada de una organización que preste servicios a víctimas de violencia doméstica o agresion sexual, o documentación de un médico. Cualquier documentación proporcionada al empleador de acuerdo con esta subsección es confidencial y debe ser conservada por el empleador de manera consistente con los requisitos de la Ley de Licencia Familiar y Médica de 1993, 29 U.S.C. §§ 2601 et seq.
5. El Comisionado del Trabajo preparará un boletín que establezca claramente el derecho a los beneficios creados por esta sección. El Comisionado del Trabajo publicará el boletín en el sitio web de Internet que mantiene la Oficina del Comisionado del Trabajo, si lo hubiere, y exigirá a todos los empleadores que publiquen el boletín en un lugar visible en cada lugar de trabajo mantenido por el empleador. El boletín puede ser incluido en cualquier documento impreso abstracto publicado por el empleador de acuerdo con NRS 608.013.
6. El empleador deberá mantener registro de las horas de licencia tomadas de conformidad con esta sección por cada empleado durante un período de dos años después del ingreso de dicha información en el registro y, con previa solicitud, deberá poner esos registros a disposición para inspección por parte del Comisionado de Trabajo. El empleador excluirá los nombres de los empleados de los registros, a menos que se solicite un registro con el propósito de una investigación.
7. Las disposiciones de esta sección no:
(a) Limita o restringe cualquier otro derecho, recurso o procedimiento disponible bajo la ley. (b) Niega cualquier otro derecho, recurso o procedimiento disponible para una parte agraviada. (c) Prohíbe, previene o disuade cualquier contrato u otro acuerdo que proporcione un beneficio de licencia más generosa o un beneficio de licencia pagada.
8. Como se utiliza en esta sección:
(a) "Violencia doméstica" tiene el significado que se le atribuye en NRS 33.018.
(b) "Familia o miembro del hogar" significa un"
(1) Cónyuge; (2) Pareja doméstica; (3) Hijo menor; o (4) Padres u otra persona adulta que esté relacionada dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad con el empleado u otra persona adulta que esté o estuviera residiendo con el empleado en el momento del acto que constituye violencia doméstica o agresion sexual.
(c) "Agresion Sexual" tiene el significado que se le atribuye en NRS 200.366.
De acuerdo con NRS 608.195 (excepto que se disponga lo contrario en NRS 608.0165) cualquier persona que viole las provisiones de NRS 608.005 a 608.195 inclusive es culpable de un delito menor. Además de cualquier otro recurso o sanción, el Comisionado del Trabajo podrá imponer a la persona una sanción administrativa de no más de $ 5,000 por cada violación.

OFICINA DEL COMISIONADO DE TRABAJO
3300 WEST SAHARA AVENUE, SUITE 225 LAS VEGAS, NEVADA 89102
PHONE: (702) 486-2650 • FAX: (702) 486-2660

OFICINA DEL COMISIONADO DE TRABAJO
1818 COLLEGE PARKWAY, SUITE 102, CARSON CITY, NV 89706
PHONE: (775) 684-1890 • FAX: (775) 687-6409

JOE LOMBARDO, GOBERNADOR • DR. KRISTOPHER SANCHEZ, DIRECTOR • BRETT HARRIS, COMISIONADO DE TRABAJO — OLC 01.01.2024

STATE OF NEVADA Office of the Labor Commissioner **Avsio al empleador de enfermedad o lesión del empleado N Estatutos Revisados de Nevada (NRS) § 613**

Efectivo a partir del 15 de mayo de 2019, según lo establecido en la Asamblea de Ley (AB) 181 aprobada durante la sesión legislativa del año 2019, Estatutos Revisados de Nevada (NRS) sección 613 se modificará con una nueva sección de la siguiente manera: Requisitos de la Ley de la Asamblea 181:
1. Un empleador:
(a) No puede requerir que el empleado este físicamente presente en su lugar de trabajo con el fin de notificar a su empleador que él o ella está enfermo o ha sufrido una lesión no relacionada con el trabajo y no puede se puede presentar a trabajar.
(b) Puede requerir al empleado notificar a los empleadores que él o ella está enfermo o lesionado y no puede se puede presentarse a trabajar.

Salvo lo dispuesto en 608.0165 de NRS, el Comisionado del Trabajo podrá imponer una sanción administrativa (máxima) de $5,000 por cada violación del NRS 608.005 a 608.195 inclusive, además de otros recursos o penalidades según lo autorizado por la ley. Para una copia de la AB 181 https://www.Leg.state.NV.US/Session/80th2019/Bills/AB/AB181_EN.pdf
Copias de esta comunicado pueden ser obtenidas en nuestro sitio web: **www.labor.nv.gov**
**Este documento es con fines informativos y no debe considerarse como asesoramiento legal. Por favor consulte la sección AB 181 y NRS 613.* REVISED 6/11/2019

Sus derechos de empleado en virtud de la Ley de Licencia Familiar y Médica

¿Qué es la licencia FMLA? La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA) es una ley federal que proporciona a los empleados elegibles una **licencia con protección laboral** por las razones familiares y médicas adecuadas. La División de Salarios y Horas (WHD) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos hace cumplir la FMLA para la mayoría de los empleados. Los empleados elegibles pueden tomar **hasta 12 semanas laborales** de licencia FMLA en un período de 12 meses para: • El nacimiento, adopción o colocación de un niño en un hogar de acogida • Su condición de salud mental o física grave que le incapacite para trabajar, • Para cuidar a un cónyuge, hijo(a) o padre/madre que tenga una condición de salud grave • Ciertas razones de calificación relacionadas con el despliegue en el extranjero de su cónyuge, hijo(a) o padre/madre que sea miembro de las fuerzas armadas. Un empleado elegible que sea el cónyuge, hijo(a), padre/madre o pariente más cercano de un miembro de las fuerzas armadas con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse hasta 26 semanas laborales** de licencia FMLA en un solo período de 12 meses para cuidar al miembro de las fuerzas armadas. Tiene derecho a usar la licencia FMLA en **un bloque de tiempo.** Cuando sea médicamente necesario o permitido de otra manera, puede tomar la licencia FMLA **intermitentemente en bloques de tiempo separados, o en un horario reducido** trabajando menos horas cada día o semana. Lea la hoja informativa #28M(c) para obtener más información. La licencia FMLA **no es una licencia paga,** pero usted puede elegir, o su empleador pueder pedirle que use cualquier licencia pagada proporcionada por el empleador si la póliza de licencia pagada de su empleador cubre la razón por la cual necesita la licencia FMLA. **¿Soy elegible para tomar la licencia FMLA?** Usted es un **empleado elegible** si **todas** las siguientes condiciones aplican en su caso: • Usted trabaja para un empleador cubierto, • Usted ha trabajado para el empleador por lo menos durante 12 meses; • Usted tiene por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses anteriores a cuando se tome la licencia; y • Su empleador tiene al menos 50 empleados dentro de 75 millas de lugar de trabajo. Los empleados de la tripulación de vuelo de la aerolínea tienen diferentes requisitos de "horas de servicio". Usted trabaja para un **empleador cubierto** si se aplica **una** de las siguientes condiciones: • Usted trabaja para un empleador privado que tuvo al menos 50 empleados durante al menos 20 semanas de trabajo en el año calendario actual o anterior, • Usted trabaja para una escuela secundaria primaria o pública, o • Usted trabaja para una agencia pública, como una agencia gubernamental local, estatal o federal. La mayoría de los empleados federales están cubiertos por el Título II de la FMLA, administrado por la Oficina de Administración de Personal. **Cómo solicito la licencia FMLA?** En general, **para solicitar una licencia FMLA debe**: • Seguir las políticas normales de su empleador para solicitar la licencia, • Dar aviso al menos 30 días antes de su necesidad de licencia FMLA, o • Si no es posible avisar con antelación, notifíquelo tan pronto como sea posible. Usted **no tiene que compartir un diagnóstico médico** pero debe proporcionar suficiente información a su empleador para que pueda determinar si la licencia califica para la protección de FMLA. Usted **también debe informar a su empleador si la licencia FMLA fue tomada o aprobada previamente** por la misma razón al solicitar una licencia adicional. Su **empleador puede solicitar la certificación** de un proveedor de atención médica para verificar la licencia médica y puede solicitar la certificación de una exigencia calificada. La FMLA no afecta a ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni reemplaza a ninguna ley estatal o local o convenio colectivo que otorgue mayores derechos de licencia familiar o médica. Los empleados estatales pueden estar sujetos a ciertas limitaciones en demandas directas con respecto a la licencia por sus propias condiciones de salud graves. La mayoría de los empleados federales y ciertos empleados del Congreso también están cubiertos por la ley, pero están sujetos a la jurisdicción de la Oficina de Administración de Personal o del Congreso de los Estados Unidos. **¿Qué debe hacer mi empleador?** Si usted es elegible para la licencia FMLA, su **empleador debe:** • Permitirle tomar tiempo libre con protección laboral por una razón que califique, • Continuar la cobertura de su plan de salud grupal mientras esté de licencia en la misma base que si no hubiera tomado licencia, y • Permitirle regresar al mismo trabajo, o un trabajo prácticamente idéntico con el mismo salario, beneficios y otras condiciones de trabajo, incluyendo el turno y el lugar, al final de su licencia. Su **empleador no puede interferir con sus derechos de FMLA** o amenazar o castigarle por ejercer sus derechos bajo la ley. Por ejemplo, su empleador no puede tomar represalias contra usted por solicitar la licencia FMLA o cooperar con una investigación de WHD. Después de darse cuenta de que su necesidad de licencia es por una razón que pueda calificar bajo la FMLA, su **empleador debe confirmar si usted es elegible** o no para la licencia FMLA. Si su empleador determina que usted es elegible, su **empleador debe notificarle por escrito:** • Acerca de sus derechos y responsabilidades bajo la FMLA, y • Cuánto de su licencia solicitada, si la hubiera, será licencia protegida por la FMLA. **¿Dónde puedo encontrar más información?** Llame al **1-866-487-9243** o visite **dol.gov/fmla** para obtener más información. Si cree que sus derechos bajo la FMLA han sido violados, puede presentar una queja ante el WHD o presentar una demanda privada contra su empleador en la corte. **Escanee el código QR para obtener información sobre nuestro proceso de quejas del WHD.**

ESCANEEME

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU. — WH1420 REV 04/23

LEY DE EQUIDAD PARA TRABAJADORAS EMBARAZADAS DE NEVADA

De acuerdo con NRS 613.335 y las secciones 2 a 8, inclusive, de la Ley de Equidad para Trabajadoras Embarazadas de Nevada (vigente a partir del 1 de octubre de 2017) los empleados tienen el derecho de estar libres de prácticas laborales discriminatorias o ilegales basadas en el embarazo, parto, condición médica relacionada.

SEGÚN LA LEY, ES ILEGAL QUE LOS EMPLEADORES:
- Nieguen una acomodación razonable a las empleadas y solicitantes, según lo soliciten, por una condición relacionada con el embarazo, el parto o una condición médica conexa, a menos que dicha acomodación imponga una dificultad indebida a los negocios del empleador
- Adopten medidas de empleo adversas contra una empleada porque la empleada solicita o utiliza una acomodación razonable.
- Nieguen una oportunidad de empleo a una empleada o solicitante cualificada, basándose en la necesidad de una acomodación razonable.
- Requieran que una empleada o solicitante acepte una acomodación que la empleada o solicitante no solicitó o decida no aceptar o que se retire del empleo si hay una acomodación disponible.

BAJO LA LEY, UN EMPLEADOR PUEDE:
Exigir a una trabajadora que presente una certificación médica por escrito del médico de la empleada que justifique la necesidad de una acomodación debido a embarazo, parto o condiciones médicas relacionadas, y la acomodación específica recomendada por el médico.

PARA MÁS INFORMACIÓN SOBRE LA LEY, CONTACTE A LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE DERECHOS DE NEVADA.
1820 EAST SAHARA AVENUE SUITE 314, LAS VEGAS, NV 89104 • TELÉFONO (702) 486-7161 1325 CORPORATE BLVD. ROOM 115, RENO, NV 89502 • TELÉFONO (775) 823-6690
Un empleador/programa de igualdad de oportunidades. Las ayudas auxiliares y servicios están disponibles a petición de personas con discapacidad, Relé 711 o 800.326.6868

NERC Nevada Equal Rights Commission — www.nvdetr.org

NEVADA EQUAL RIGHTS COMMISSION LA LEY DE NEVADA PROHIBE LA DISCRIMINACION

- Los empleadores no pueden discriminar por motivos de raza, color, origen nacional, edad (40+), sexo (incluyendo el embarazo), religión, discapacidad, orientación sexual, información genética, o identidad de género y/o expresión.
- Negocios ofreciendo servicios al público no pueden discriminar por motivos de raza, color, origen nacional, sexo, religión, orientación sexual, o identidad de género y/o expresión.
- Discriminación de vivienda esta prohíbo por motivos de raza, color, origen nacional, sexo, religión, discapacidad, ascendencia, estado de familia, orientación sexual, o identidad de género y/o expresión.

Personas que creen que han sido discriminados en su empleo, acomodación pública o vivienda, pueden archivar una queja con La Comisión de Igualdad de Derechos de Nevada.

NERC Nevada Equal Rights Commission — a division of the Nevada Department of Employment, Training and Rehabilitation
Relay 711 or 800.326.6868 — 1820 East Sahara Avenue, Suite 314, Las Vegas, NV 89104 **702.486.7161** — www.nvdetr.org — 1325 Corporate Blvd., Room 115, Reno, NV 89502 **775.823.6690**
Un empleador/ programa de igualdad de oportunidades. Ayuda y servicios auxiliares están disponibles a las personas con discapacidades — Rev. 12.14

Estado de Nevada
DEPARTAMENTO DE NEGOCIOS E INDUSTRIA
DIVISION DE RELACIONES INDUSTRIALES
Sección de Compensación Laboral

ATENCIÓN

Advertencia: La siguiente información es de naturaleza general y no pretende ser un consejo legal. Si tiene alguna pregunta con respecto a su condición de empleador o empleado o sus derechos y calificación para beneficios específicos bajo una reclamación por lesiones industriales o enfermedades profesionales, debe consultar a un abogado con experiencia en seguros industriales.

Breve descripción de si el empleador debe obtener un seguro industrial y si una persona es un empleado cubierto

Todo empleador... deberá proporcionar y garantizar una compensación... por cualquier lesión personal debido a un accidente que sufra un empleado que surja por y en el transcurso del empleo. Véase NRS 616B.612(1).

Un **empleador** se define como, "Toda persona, empresa, asociación voluntaria y corporación privada, incluida cualquier corporación de servicio público, que tenga en servicio a cualquier persona bajo un contrato de alquiler". Véase NRS 616A.230 (2). "Una persona no es un empleador... si: (a) La persona celebra un contrato con otra persona o empresa que sea una empresa independiente; y (b) La persona no tiene el mismo oficio, negocio, profesión u ocupación que la empresa independiente.." Véase NRS 616B.603(1).

Un **empleado** se define en términos generales como "…toda persona al servicio de un empleador bajo cualquier nombramiento o contrato de trabajo o aprendizaje, expreso o implícito, oral o escrito, ya sea empleado legal o ilegalmente" (Véase el NRS 616A.105), pero excluye el empleados ocasionales que no estén en el mismo oficio, negocio, profesión u ocupación; personas que se dediquen a funciones teatrales, escénicas o de exhibición; músicos que no duren más de 2 días consecutivos; sirvientes domésticos, empleados agrícolas y ganaderos; patrulla de esquí voluntaria; personal de apoyo deportivo a quienes se les pague una tarifa nominal; clérigos, rabinos o lectores laicos; corredores o vendedores de bienes raíces; y vendedores bajo comisión (Véase el NRS 616A.110).

Un **contratista independiente** es una persona contratada y pagada únicamente para producir un resultado. Se define como, "…cualquier persona que preste un servicio por una recompensa específica por un resultado específico, bajo el control directivo de la persona en cuanto al resultado del trabajo de la persona solamente y no en cuanto a los medios por los cuales se logra dicho resultado." Véase NRS 616A.255.

Breve descripción de sus derechos y beneficios si se lesiona en el trabajo o tiene una enfermedad laboral

Notificación de lesión o enfermedad laboral (formulario de informe de incidentes C-1) Si surge una lesión o enfermedad ocupacional (OD) en el transcurso del empleo, debe notificar por escrito a su empleador lo antes posible, pero a más tardar 7 días después del accidente u OD. Su empleador deberá mantener un suministro suficiente de los formularios.

Reclamo de compensación del empleado/Informe de tratamiento inicial (Formulario C-4): Si se busca tratamiento médico, el Formulario C-4 está disponible en el lugar del tratamiento inicial. Se debe presentar un Formulario C-4 completo dentro de los 90 días posteriores a un accidente u OD [*Enfermedad Ocupacional*]. El médico tratante, el médico quiropráctico, el asistente médico o la enfermera de práctica avanzada deben, dentro de los 3 días hábiles posteriores al tratamiento, completar y enviar el Reclamo de Compensación por correo al empleador, al asegurador del empleador y al administrador externo.

Tratamiento médico: Si necesita tratamiento médico para su lesión en el trabajo u OD, es posible que deba seleccionar un médico o quiropráctico de una lista proporcionada por su aseguradora de compensación laboral, si tiene contrato con una Organización de Atención Administrada (MCO) u Organización de Proveedores Preferidos (PPO) o proveedores de atención médica. Si su empleador no ha celebrado un contrato con una MCO o PPO, puede seleccionar un médico o quiropráctico del Panel de médicos y médicos quiroprácticos. Cualesquiera **costos medicos** relacionados con su lesión industrial u OD serán pagados por su aseguradora.

Discapacidad Total Temporal (TTD): Si su médico certificó que no puede trabajar por un período de al menos 5 días consecutivos, o 5 días acumulativos en un período de 20 días, o le impone restricciones que su empleador no acepta, puede tener derecho a compensación por TTD.

Discapacidad Parcial Temporal (TPD): Si el salario que recibe en el reempleo es menor que la compensación por TTD a la que tiene derecho es posible que el asegurador deba pagarle una compensación por TPD para compensar la diferencia. La TPD solo se puede pagar por un máximo de 24 meses.

Discapacidad Parcial Permanente (PPD): Cuando su condición médica es estable y hay una indicación de una PPD como resultado de su lesión u OD, dentro de los 30 días, su aseguradora debe coordinar una evaluación por parte de un médico calificado o quiropráctico para determinar el grado de su PPD. El monto de su adjudicación PPD depende de la fecha de la lesión, los resultados de la evaluación PPD, su edad y salario.

Discapacidad Total Permanente (PTD): Si está certificado médicamente por un médico tratante o quiropráctico como discapacitado total y permanente y su aseguradora le ha otorgado un estado de PTD, tiene derecho a recibir beneficios mensuales que no excedan el 66 2/3% de su salario mensual promedio. El monto de sus pagos de PTD está sujeto a reducción si anteriormente recibió una adjudicación de PPD de suma global.

Servicios de Rehabilitación Ocupacional: Usted puede ser elegible para los servicios de rehabilitación ocupacional si no puede regresar al trabajo debido a un impedimento físico permanente o restricciones permanentes como resultado de su lesión o enfermedad ocupacional.

Transporte y reembolso por viáticos: Puede ser elegible para recibir gastos de viaje y viáticos asociados con el tratamiento médico.

Reapertura: Es posible que pueda reabrir su reclamación si su afección empeora después del cierre de la reclamación.

Proceso de Apelación: Si no está de acuerdo con una determinación por escrito emitida por la aseguradora o la aseguradora no responde a su solicitud, puede apelar ante el **Departamento Administrativo, Oficial de Audiencias,** siguiendo las instrucciones contenidas en su carta de determinación. Debe apelar la determinación dentro de los 70 días siguientes a la fecha de la carta de determinación a 1050 E. William Street, Suite 400, Carson City, Nevada 89701, o 2200 S. Rancho Drive, Suite 210, Las Vegas, Nevada 89102. Si no está de acuerdo con la decisión del Oficial de Audiencias, puede apelar al **Departamento Administrativo, Oficial de Apelaciones.** Debe presentar su apelación dentro de los 30 días siguientes a la fecha de la carta de la decisión del Oficial de Audiencias a 1050 E. William Street, Suite 450, Carson City, Nevada 89701, o 2200 S. Rancho Drive, Suite 220, Las Vegas, Nevada 89102. Si no está de acuerdo con la decisión del Oficial de Apelaciones, puede presentar una **petición de revisión judicial ante el Tribunal de Distrito.** Debe hacerlo dentro de los 30 días siguientes a la decisión del Oficial de Apelaciones. Puede ser representado por un abogado por su cuenta y riesgo, o puede comunicarse con el NAIW para una posible representación.

Abogado de Nevada para Trabajadores Lesionados (NAIW): Si no está de acuerdo con la decisión de un oficial de audiencias, puede solicitar que NAIW lo represente sin cargo en una audiencia con el oficial de apelaciones. NAIW es una agencia estatal independiente y no está afiliada a ninguna aseguradora. Para obtener información sobre la denegación de beneficios, puede comunicarse con el NAIW al: 1000 E. William Street, Suite 208, Carson City, NV 89701, (775) 684-7555, o 2200 S. Rancho Drive, Suite 230, Las Vegas, NV 89102, (702) 486-2830.

Para presentar una queja ante la división: Si desea presentar una queja ante el Administrador de la División de Relaciones Industriales (DIR), comuníquese con la Sección de Compensación Laboral, 400 West King Street, Suite 400, Carson City, Nevada 89703, teléfono (775)684-7270, o 2300 W. Sahara Ave, Suite 300, Las Vegas, NV 89102, telephone (702) 486-9080.

Para asistencia con problemas de compensación laboral: Puede comunicarse con la Oficina de Asistencia de Salud del Consumidor del Estado de Nevada, 7150 Pollock Drive, Las Vegas, NV 89119, Toll Free 1- 888-333-1597, página web: **https://adsd.nv.gov/Programs/CHA/Office_for_Consumer_Health_Assistance_(OCHA)/**, E-mail **cha@govcha.nv.gov**

La información de esta publicación se deriva de los Capítulos 616A a 616D, inclusive, y 617 de los Estatutos Revisados de Nevada y se proporciona únicamente con fines informativos. Si tiene alguna pregunta con respecto a su lesión o reclamo de compensación laboral, llame a:

Aseguradora/Administrador: ____________________ Persona de Contacto: ____________________

Dirección: ____________________ Número de Teléfono ____________________
Ciudad Estado Código Postal

MCO/Proveedor Médico: ____________________ Persona de Contacto: ____________________

Dirección ____________________ Número de Teléfono: ____________________
Ciudad Estado Código Postal

D-1 (rev. 09/24)

SUS DERECHOS BAJO LA LEY USERRA
LA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO PARA SERVICIOS UNIFORMADOS

USERRA protege los derechos laborales de los individuos que voluntaria o involuntariamente dejan sus puestos laborales para adelantar su servicio militar o ciertos tipos de servicios en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe a los empleadores que discriminen a los pasados o actuales miembros de los servicios uniformados, y a aquellos que apliquen a los servicios uniformados.

DERECHOS DE REEMPLEO
Usted tiene derecho a ser reempleado(a) en su trabajo civil si lo dejó para cumplir con su labor en el servicio uniformado y:
- usted garantiza que su empleador reciba una notificación por anticipado de su servicio, por escrito o verbalmente;
- usted tiene cinco años o menos acumulados de servicio en los servicios uniformados mientras ha sido empleado(a) de ese empleador en particular;
- usted regrese a trabajar o aplique para ser reempleado(a) en forma oportuna después de la terminación del servicio; y
- usted no haya sido retirado(a) del servicio por despido deshonroso o bajo condiciones no honorables.

Si usted es elegible para ser reempleado(a), debe ser restituido(a) en el trabajo y los beneficios que haya logrado de no haber estado en servicio militar o, en algunos casos, un trabajo similar, le serán restituidos.

DERECHO A NO SER OBJETO DE DISCRIMINACIÓN Y RETALIACIÓN
Si usted: • es o fue miembro del servicio uniformado; • ha aplicado para hacer parte del servicio uniformado; o • está obligado(a) a servir en el servicio uniformado; entonces un empleador no puede negárseles: • empleo inicial; • reempleo; • retención en el empleo; • ascenso; o • cualquier beneficio del empleo debido a este estatus.

PROTECCIÓN DEL SEGURO MEDICO
- Si usted deja su trabajo para cumplir con un servicio militar, usted tiene el derecho a decidir si sigue con su servicio de seguro médico ofrecido por medio de su empleador, para usted y sus dependientes, por hasta 24 meses mientras está en el servicio militar.
- Incluso si decide no continuar con la cobertura durante su servicio militar, tiene el derecho a ser reinstituido(a) en el plan de seguro médico de su empleador cuando sea reempleado(a), por lo general sin tiempos de espera o exclusiones (ej. Condiciones de exclusión preexistentes) excepto para enfermedades u heridas relacionadas con el servicio.

CUMPLIMIENTO
- El Servicio de Empleo y Entrenamiento (VETS) del Departamento de Empleo de los Estados Unidos, está autorizado para investigar y resolver los reclamos sobre violaciones a la ley USERRA.
- Para obtener asistencia en la presentación de un reclamo, o sobre cualquier otra información de USERRA, contacte a VETS en el **1-866-4-USA-DOL** o visite su página web en: **https://www.dol.gov/agencies/vets/.** Puede consultar a un asesor virtual de USERRA en: **https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra**
- Si usted presenta una queja con veterinarios y VETS no está en condiciones de resolverlo, usted puede solicitar que su caso se remita al Departamento de Justicia o la Oficina del Consejero Especial, según corresponda, para la representación.
- Usted también puede saltar el proceso de VETS y presentar una acción civil contra las violaciones de USERRAs cometidas por el empleador.

Fecha de publicación — Mayo 2022

Los derechos presentados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. Este aviso fue preparado por VETS, y puede ser visto en Internet en esta dirección: **https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster**. La ley federal requiere que los empleadores notifiquen a sus empleados sobre sus derechos bajo la ley USERRA, y los empleadores pueden cumplir con este requisito al mostrar este anuncio en donde por lo general colocan los anuncios de la empresa para sus empleados.

ESGR Employer Support Of The Guard And Reserve 1-800-336-4590 — VETS U.S. Department of Labor 1-866-487-2365 — U.S. Department of Justice — Office of Special Counsel

---

ESTADO DE NEVADA Departamento de Negocios e Industria - OFICINA DEL COMISIONADO DE TRABAJO - **www.labor.nv.gov**

LEY DE ACOMODACIÓN PARA LA MADRE LACTANTE DEL ESTADO DE

A partir del 1 de julio de 2017, según se establece en la Ley 113 de la Asamblea aprobada durante la Sesión Legislativa de 2017, se enmienda el Artículo 608 de los Estatutos Revisados de Nevada (NRS) que aplica a los *Empleadores Privados*, se enmienda con una nueva sección como sigue:

https://www.leg.state.nv.us/Session/79th2017/Bills/AB/AB113_EN.pdf

Requisitos de la Ley 113 de la Asamblea:
1. Salvo disposición en contrario en los incisos 3, 5 y 6 (véase más adelante), cada empleador proporcionará a una empleada que sea la madre de un menor de 1 año de edad:
(a.) Tiempo de descanso razonable, con o sin compensación, para que la empleada extraiga leche materna según sea necesario; y
(b.) Un lugar, en vez de un baño, que esté razonablemente libre de suciedad o contaminación, que esté protegido de la vista de los demás y libre de intrusión por parte de otros donde la empleada puede extraer la leche materna.
2. Si se requiere compensar un tiempo de descanso según un acuerdo de negociación colectiva firmado por un empleador y una organización de empleados, el tiempo de descanso tomado en virtud de la subsección 1 por un empleado cubierto por el convenio colectivo debe ser compensado.
4. Un empleador no debe tomar represalias, ni dirigir o alentar a otra persona a tomar represalias, contra cualquier empleado porque ese empleado se ha:
(a) Tomado tiempo de descanso o usado el espacio provisto conforme a la subsección 1 o 3 para extraer leche materna; o
(b) Tomado cualquier acción para exigir que el empleador cumpla con los requisitos de esta sección, incluyendo, sin limitación, presentar una queja, testificar, asistir o participar de cualquier manera en una investigación, procedimiento o audiencia para hacer cumplir las cláusulas de esta sección.

Excepciones (establecidas en las subsecciones 3, 5 y 6 de la Ley 113 de la Asamblea):
3. Si un empleador determina que el cumplimiento de las disposiciones de la subsección 1 causará una dificultad indebida teniendo en cuenta el tamaño, los recursos financieros, la naturaleza y la estructura de la empresa del empleador, el empleador puede reunirse con el empleado para acordar una alternativa razonable. Si las partes no pueden llegar a un acuerdo, el empleador puede requerir al empleado que acepte una alternativa razonable seleccionada por el empleador.
5. Un empleador que emplee menos de 50 empleados no está sujeto a los requisitos de esta sección si estos requisitos pueden crear una dificultad indebida al empleador, considerando el tamaño, los recursos financieros, la naturaleza y la estructura del negocio del empleador.
6. Un empleador que sea un contratista licenciado de acuerdo con el capítulo 624 de NRS no está sujeto a los requisitos de esta sección con respecto a un empleado que está realizando un trabajo en un sitio de construcción que se encuentra a al menos 3 millas del lugar habitual de negocios del empleador.

De acuerdo con el NRS 608.195 (a menos que se indique lo contrario en NRS 608.0165) cualquier persona que viole las cláusulas de NRS 608.005 a 608.195, inclusive, es culpable de un delito menor. Además de cualquier otro remedio o pena, el Comisionado de Trabajo puede imponer a la persona una sanción administrativa de no más de $5,000 por cada violación.

OFICINA DEL COMISIONADO DE TRABAJO
3300 WEST SAHARA AVENUE, SUITE 225 LAS VEGAS, NEVADA 89102 • PHONE: (702) 486-2650 • FAX: (702) 486-2660
1818 COLLEGE PARKWAY, SUITE 102, CARSON CITY, NV 89706 • PHONE: (775) 684-1890 • FAX: (775) 687-6409
Las copias de este aviso también pueden ser obtenidas de la Oficina del Comisionado del Trabajo en: O bien visite nuestro sitio web en **http://labor.nv.gov**
STEVE SISOLAK, GOBERNADOR • MICHAEL J. BROWN, DIRECTOR • SHANNON M. CHAMBERS, COMISIONADO DE TRABAJO

PROGRAMA DE LICENCIA PARA EMPLEADOS Y MEJORA DE CARRERA

STATE OF NEVADA - Department of Business & Industry - OFFICE OF THE LABOR COMMISSIONER - **www.labor.nv.gov** **mail1@labor.nv.gov**

PUBLICACION REQUERIDA –PROYECTO DE LEY DE LA ASAMBLEA 190 https://www.leg.state.nv.us/App/NELIS/REL/81st2021/Bill/7578/Text# A partir de octubre 1, 2021, Como se establece en el Proyecto de Ley de la Asamblea 190 se agrega una nueva sección en el capítulo 608 de NRS

Sección 1. Se enmienda el Capítulo 608 de NRS agregando una nueva sección del siguiente modo:
1. Salvo que se disponga lo contrario en esta sección, si un empleador proporciona licencia por enfermedad pagada o no pagada para el uso de sus empleados, el empleador debe permitir que un empleado use cualquier licencia por enfermedad acumulada para ayudar a un miembro de la familia inmediata del empleado que tiene una enfermedad, lesión, cita médica u otra necesidad médica autorizada en la misma medida y en las mismas condiciones que se aplican al empleado al tomar dicha licencia.
2. Un empleador puede limitar la cantidad de licencia por enfermedad que un empleado puede usar de conformidad con la subsección 1 a una cantidad que no sea menor que la cantidad de licencia por enfermedad que el empleado acumula durante un período de 6 meses.
3. El Comisionado de Trabajo preparará un boletín que establezca claramente una explicación de las disposiciones de esta sección. El Comisionado Laboral publicará el boletín en el sitio web de Internet mantenido por la Oficina del Comisionado Laboral y requerirá que cada empleador que otorgue licencia por enfermedad a los empleados publique el boletín en un lugar visible en cada lugar de trabajo mantenido por el empleador. El boletín puede incluirse en cualquier documento impreso abstracto publicado por el empleador de conformidad con NRS 608.013.
4. Las disposiciones de esta sección no se interpretarán en el sentido de: (a) Limitar o abreviar cualquier otro derecho, recurso o procedimiento disponible bajo la ley; (b) Negar cualquier otro derecho, recurso o procedimiento disponible para la parte agraviada; (c) Prohibir, adelantar o disuadir cualquier contrato u otro acuerdo que proporcione un beneficio de licencia por enfermedad más generoso o un beneficio de tiempo libre remunerado; o (d) Extender la cantidad máxima de licencia a la que un empleado tiene derecho a tomar de conformidad con la Ley de Licencia Médica y Familiar (FMLA) de 1993, 29 U.S.C. §§ 2601 et seq.
5. Un empleador no debe negarle a un empleado el derecho a usar la licencia por enfermedad acumulada de acuerdo con las disposiciones de esta sección o tomar represalias contra un empleado por intentar encausar una violación de esta sección o por ejercer cualquier derecho otorgado por esta sección.
6. Las disposiciones de esta sección no se aplican: (a) Hasta donde lo prohíba la ley federal; o (b) Con respecto a un empleado del empleador si el empleado está cubierto por un convenio colectivo válido.
7. Como se usa en esta sección, "familia inmediata" significa: (a) El niño, hijo adoptivo, cónyuge, compañero doméstico, hermano, padre, suegra, suegro, nieto, abuelo o padrastro empleado; o (b) Cualquier persona de quien el empleado sea el tutor legal.

ESTADO DE NEVADA Oficina del Comisionado de Trabajo
AVISO DE LIMITACIONES QUE AFECTAN LA APLICACIÓN DE PRUEBAS DE DETECTOR DE MENTIRAS

La NRS 613.460 (2) exige que todo empleador deberá fijar y mantener este aviso en un lugar visible en el lugar de empleo donde los avisos a los empleados y solicitantes de empleo habitualmente se publican y leen. Según la NRS 613.440 (2), Detector de Mentiras significa polígrafo, analizadores de estrés en la voz, evaluadores de estrés psicológico o cualquier otro dispositivo similar, ya sea mecánico o eléctrico, los cuales están diseñados para determinar la honestidad o deshonestidad de un individuo. La NRS 613.480 (1) prohíbe a los empleadores o cualquiera que actúe en nombre del empleador exigir o requerir que un empleado o futuro empleado realice o se someta a cualquier detector de mentiras salvo según lo dispuesto en la NRS 613.510. La NRS 613.510 contiene varias excepciones que permiten a un empleador solicitar exámenes de polígrafo. Un empleador puede solicitar que un empleado o futuro empleado realice un examen de polígrafo realizado por una persona calificada como parte de una investigación de robo o delito similar que afecte las actividades del empleador, en la cual parece estar implicado el empleado. El empleador también puede solicitar un examen de polígrafo realizado por una persona calificada con respecto a los empleados potenciales que serían contratados para proteger ciertos tipos de bienes o instalaciones sensibles o valiosos. También se permite el uso de un examen de polígrafo a los empleados de empresas que manejan sustancias controladas. Dicho permiso existe sólo en situaciones en las que los solicitantes de empleo o empleados tienen acceso directo a las sustancias controladas o cuando se sospecha que están involucrados con el abuso o robo de las mismas. **La NRS 613.480 (3&4) prohíbe que los empleadores tomen una acción adversa contra cualquier empleado o futuro empleado en base a los resultados de cualquier prueba del detector de mentiras o el hecho de rehusarse a someterse a cualquier detector de mentiras.** Los empleadores que violen las disposiciones de la NRS 613.440 a 613.510 están sujetos a procesos de responsabilidad civil ante la corte, así como a las multas impuestas por el Comisionado de Trabajo de Nevada. *Para obtener información adicional contacte a nuestras oficinas en el 702-486-2650 en Las Vegas o 775-684-1890 en Carson City, o por correo electrónico a mail1@labor.nv.gov*

ATENCION EMPLEADOS - AVISO SOBRE EL DÍA DE PAGA

• Los días de paga regular para los empleados de ________________________
(Nombre de la Compañía)

Serán: ______________ / ______________

• Los cheques de pago serán distribuidos en: ________________________

Si tiene alguna pregunta en relación con su cheque de pago por favor contacte a: ________________________
(Nombre del Contacto y Teléfono)

Título 53, Capítulo 608, NRS 608.080 - *Por favor coloque en un área visible*

NÚMEROS DE TELÉFONO DE EMERGENCIA PARA

(Dar la dirección exacta de Este Lugar de Trabajo)

Doctores: ____________________

Hospitales: ____________________

Bomberos: 911 o ____________________

Ambulancias: 911 o ____________________

Policía: 911 o ____________________

FAVOR COLOCAR EN UN LUGAR DONDE PUEDA SER LEIDO DE ACUERDO CON EL ACTA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL RABAJO DEL ESTADO DE NEVADA
(Estatutos revisados de Nevada 618.295; 29 CFR 1926.50)
Aplicación de Nevada OSHA División de Relaciones Industriales Departamento de Negocios e Industria del Estado de Nevada

---

STATE OF NEVADA
Department of Business & Industry - OFFICE OF THE LABOR COMMISSIONER
ESTADO DE NEVADA SUELDO MINIMO BOLETIN ANNUAL
PUBLICADO APRIL 1, 2024

DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 15, SECCIÓN 16(A) DE LA CONSTITUCIÓN DEL ESTADO DE NEVADA Y EL PROYECTO ASAMBLEA (AB) 456 APROBADO EN 2019 DURANTE LA 80.ª SESIÓN ORDINARIA DE LA LEGISLATURA DE NEVADA, EL SALARIO MÍNIMO ANTERIOR SE APLICARÁ A TODOS LOS EMPLEADOS EN EL ESTADO DE NEVADA A MENOS QUE ESTÉ EXENTO DE OTRO MODO. ESTA TARIFA ES EFECTIVA A PARTIR DEL 1 DE JULIO DE 2024 Y SE APLICA A TODOS LOS EMPLEADOS INDEPENDIENTEMENTE DE LOS BENEFICIOS DE SALUD OFRECIDOS POR EL EMPLEADOR.

LA PREGUNTA 2 DE LA BOLETA DE NEVADA APROBADA EN NOVIEMBRE DE 2022 ELIMINA DOS NIVELES DEL SUELDO MINIMO A PARTIR DEL 1 DE JULIO DE 2024:

Fecha Efectiva	Salario Minimo
July 1, 2024	$12.00

Se pueden obtener copias de este boletín en nuestro sitio web www.labor.nv.gov o comunicándose con las direcciones y números de teléfono mencionados anteriormente.

Proyecto de ley de la Asamblea 456 https://www.leg.state.nv.us/App/NELIS/REL/80th2019/Bill/6870/Text
Proyecto del Ley del Senado 192 https://www.leg.state.nv.us/App/NELIS/REL/80th2019/Bill/6334/Text

Carson City: 1818 COLLEGE PARKWAY, SUITE 102, CARSON CITY, NV 89706 TELEPHONE: (775) 684-1890 FACSIMILE: (775) 687-6409
Las Vegas: 3340 WEST SAHARA AVENUE, LAS VEGAS, NV 89102 TELEPHONE: (702) 486-2650 FACSIMILE: (702) 486-2660
www.labor.nv.gov **mail1@labor.nv.gov**
JOE LOMBARDO, GOVERNOR • DR. KRISTOPHER SANCHEZ, DIRECTOR • BRETT HARRIS, LABOR COMMISSIONER

STATE OF NEVADA
Department of Business & Industry - OFFICE OF THE LABOR COMMISSIONER
ESTADO DE NEVADA TIEMPO EXTRA DIARIO BOLETIN ANUAL 2024
PUBLICADO APRIL 1, 2024

LOS EMPLEADOS DEBEN PAGAR 1-1 / 2 VECES EL SUELDO REGULAR DE UN EMPLEADO CUANDO UN EMPLEADO QUE RECIBE MENOS DE 1.5 VECES LA TASA DE SUELDO MINIMO APLICABLE TRABAJA MAS DE 40 HORAS EN UNA SAMANA LABORAL O MAS DE 8 HORAS EN UN DIA LABORAL, A MENOS QUE SEA EXENTO DE LO CONTRARIO. LOS EMPLEADORES DEBEN CONSULTAR NRS 608.018 PARA OBTENER MÁS DETALLES SOBRE LOS REQUISITOS DE HORAS EXTRAS.

LA PREGUNTA 2 DE LA BOLETA DE NEVADA APROBADA EN NOVIEMBRE DE 2022 ELIMINA DOS NIVELES SUELDO MINIMO A PARTIR DEL 1 DE JULIO DE 2024:

Fecha Efectiva	Salario Minimo
July 1, 2024	$12.00

A PARTIR DE JULIO 1, 2024, LOS EMPLEADOS QUE GANEN MENOS DE $18.00 POR HORA SERAN ELEGIBLES PARA HORAS EXTRAS 1-1/2 VECES EL SUELDO REGULAR DEL EMPLEADO:
- **MAS DE 8 HORAS DE TRABAJO EN UN PERIODO DE 24 HORAS; O**
- **MAS DE 40 HORAS DE TRABAJO EN UNA SEMANA LABORAL.**

LOS EMPLEADOS QUE GANAN MAS QUE LA TARIFA POR HORA ANTERIOR SON ELEGIBLES PARA HORAS EXTRAS A 1-1/2 VECES EL SUELDO REGULAR DEL EMPLEADO POR MAS DE 40 HORAS DE TRABAJO EN UNA SEMANA LABORAL.

Se pueden obtener copies en **www.labor.nv.gov** o en las oficinas del Comisionado Laboral mencionadas anteriormente.

Carson City: 1818 COLLEGE PARKWAY, SUITE 102, CARSON CITY, NV 89706 TELEPHONE: (775) 684-1890 FACSIMILE: (775) 687-6409
Las Vegas: 3340 WEST SAHARA AVENUE, LAS VEGAS, NV 89102 TELEPHONE: (702) 486-2650 FACSIMILE: (702) 486-2660
www.labor.nv.gov **mail1@labor.nv.gov**
JOE LOMBARDO, GOVERNOR • DR. KRISTOPHER SANCHEZ, DIRECTOR • BRETT HARRIS, LABOR COMMISSIONER

EMPLEADOR: ESTE AVISO DEBE SER EXHIBIDO EN CADA LUGAR DE TRABAJO (NRS 612.455)
Estado de Nevada Departamento de Empleo, Entrenamiento & Rehabilitación
DIVISIÓN DE SEGURIDAD DE EMPLEO

AVISO A LOS EMPLEADOS Los empleados de este establecimiento están protegidos con seguro de desempleo. Este empleador es requerido por ley de contribuir al fondo de compensación de desempleo del Estado de Nevada. Esta contribución no es deducida del salario del empleado.

Si eres despedido de tu trabajo o tus horas han sido sustancialmente reducidas, inmediatamente:
- Llena una solicitud para reclamar beneficios de desempleo en linea o llamando al centro mas cercano de reclamos por telefonos de Nevada, como se muestra en la parte inferior, para beneficios de desempleo completos o parciales.
- Solicita servicios de empleo del Centro de Carreras y Trabajos en la oficina del Nevada Job Connect mas cercano o busca información sobre empleos en linea www.NevadaJobConnect.com. Si estes deshabilitado y requieres asistencia, comunicate con el Centro de Carreras y Trabajos en la oficina del Nevada Job Connect con anticipación para arreglar servicios de acomodamiento.

Para ser elegible para beneficios de desempleo la persona desempleada tiene que:
1. No ser responsable de tu propio desempleo y cumplir con todos los requisitos de ley relacionados con beneficios de desempleo.
2. Llenar tu solicitud en linea o con el centro de reclamos por teléfono de Nevada.
3. Estar físicamente en condiciones de trabajar.
4. Estar disponible para aceptar una oferta de trabajo satisfactoria si es ofrecida.
5. Hacer un esfuerzo sincero y razonable de encontrar trabajo.

Razones por la que una persona desempleado no seria elegible para beneficios son:
1. Separación del trabajo debido a renuncia no justificada.
2. Ser despedido por conducta inapropiada en conexión con el trabajo.
3. Rechazar una oferta de trabajo satisfactoria sin un motivo válido.
4. Estar disponible para aceptar una oferta de trabajo satisfactoria si es ofrecida.
5. Hacer un esfuerzo sincero y razonable de encontrar trabajo.

Para hacer reclamos de beneficios de desempleo llamar al Centro de Reclamos Telefonicos:
En el Sur de Nevada llamar (702) 486-0350
En el Norte de Nevada llamar (775) 684-0350
En areas Rurales de Nevada llamar gratis (888) 890-8211
O Procesar reclamos en linea http://ui.nv.gov/

JobConnect — DETR — UI FRAUD — NUCS-4324SP (Rev 04/14)

• Programa/Empleadores una oportunidad de igualdad • Hay asistencia auxiliar disponible a peticion de individuos con discapacidades · Transmision de voz 711 o (800) 326-6868 • Para reportar una sospecha de fraude, visite: https://uifraud.nvdetr.org O llame al (775) 684 0475

DERECHOS DEL EMPLEADO
LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO

La Ley Para La Protección del Empleado contra la Prueba de Polígrafo le prohibe a la mayoría de los empleadores del sector privado que utilice pruebas con detectores de mentiras durante el período de pre empleo o durante el servicio de empleo. **PROHIBICIONES** Generalmente se prohibe al empleador que le exija o requiera a un empleado o a un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba con detector de mentiras, y que despida, discipline, o discrimine de ninguna forma contra un empleado o contra un aspirante a un trabajo por haberse negado a someterse a la prueba o por haberse acogido a otros derechos establecidos por la Ley. **EXENCIONES** Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales y locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal les administra a ciertos individuos del sector privado que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional. La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes para empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias). También se les permite el uso de éstas a compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos. La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones, a empleados de empresas privadas que estén bajo sospecha razonable de estar involucrados en un incidente en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.) que le haya ocasionado daños económicos al empleador. La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo. **DERECHOS DE LOS EXAMINADOS** En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deben ser administradas bajo una cantidad de normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinados tienen un número de derechos específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a descontinuarla, al igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas. **CUMPLIMIENTO** El/La Secretario(a) de Trabajo puede presentar acciones legales para impedir violaciones y evaluar sanciones civiles contra los infractores. Los empleados o solicitantes de empleo también pueden presentar sus propias acciones judiciales. **LA LEY EXIGE QUE LOS EMPLEADORES EXHIBAN ESTE AVISO DONDE LOS EMPLEADOS Y LOS SOLICITANTES DE EMPLEO LO PUEDAN VER FÁCILMENTE.**

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd
WH1462 SPA REV 02/22

NEVADA SEGURIDAD Y PROTECCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO

La ley laboral y de salud de Nevada, Capítulo NRS 618, provee protección a la seguridad y salud laboral para empleados por medio de la promoción de condiciones laborales seguras y saludables para todo el Estado de Nevada. Los requisitos de la ley incluyen lo siguiente:

EMPRESARIOS/PATRONES
Cada patrón deberá proporcionar a cada uno de sus empleados trabajo y un lugar laboral libre de riesgos reconocidos que causan o pueden causar la muerte o daños físicamente serios a sus empleados; y deberá cumplir con todas las normas ocupacionales de seguridad y salud adoptadas bajo la ley.

EMPLEADOS
Cada empleado deberá cumplir con todos las normas ocupacionales de seguridad y regulaciones de salud dadas bajo la ley que se aplican a sus propias acciones y conducta en el trabajo.

La Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Nevada (Nevada OSHA) de la División de Relaciones Industriales, en el Departamento de Negocios e Industria, tiene la responsabilidad principal de administrar la ley. Nevada OSHA aplica los estatutos de seguridad laboral y salud, y sus representantes de seguridad y salud/Higienistas Industriales llevan a cabo inspecciones del lugar laboral para asegurar el cumplimiento de la ley.

INSPECCIÓN
La ley requiere que un representante del empresario y un representante autorizado por los empleados se les de la oportunidad de acompañar al inspector de Nevada OSHA con el propósito de asistir en la inspección.

En donde no hay un representante autorizado por los empleados, el representante de seguridad y salud de Nevada OSHA/Higienista Industrial debe de consultar con un número razonable de empleados con respecto alas condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

DENUNCIA/QUEJA
Empleados, públicos, privados, o sus representantes tienen el derecho de presentar una denuncia en la oficina de Nevada OSHA más cercana y solicitar una inspecciói si creen que hay condiciones inseguras o insalubres en su lugar de trabajo. Los nombres de los empleados que presenten la denuncia se mantendrán confidenciales por Nevada OSHA.

La ley provee que no se puede despedir o discriminar en ninguna forma a los empleados que presenten quejas de seguridad y salud o de otra manera por ejercer sus derechos bajo la ley.

El empleado, público o privado, quien crea que se le ha discriminado puede presentar una queja dentro de treinta (30) días de la presunta discriminación en la oficina más cercana del Nevada OSHA o con la Administración de Salud Laboral y Salud del departamento del Trabajo de Estados Unidos en 90 - 7th Street, Suite 18100, San Francisco, CA 94103.

SANCIÓN
Si después de la inspección Nevada OSHA determina que un empresario ha violado la ley, el empresario recibirá una sanción describiendo las presuntas violaciones. Cada sanción especificará un periodo de tiempo en la cual la violación debe ser corregida.

La sanción de Nevada OSHA se deberá de exhibir en o cerca del lugar de l a supuesta violación por t res días o hasta que se corrija, cualquiera que tome más tiempo, a fin de advertir a los empleados de peligros que puedan existir ahí.

PENA PROPUESTA / MULTAS
La ley establece multas obligatorias en contra de empresarios hasta de $16,550 por cada violacion seria y por multas discrecionales de hasta $16,550 por cada violacion menor. Multas de hasta $16,550 por dia se pueden proponer porno corregir las violaciones en el periodo del tiempo propuesto. Tambien, cualquier empresario que intencionalmente o repetidamente viola la ley puede tener multas de hasta $ I 65,514 por cada violacion.

La ley también provee penas criminales. Cualquier violación intencional que resultara en la muerte de un empleado, después de ser convicto, será castigado con una multa de hasta $50,000 o con encarcelamiento hasta seis meses o tal vez ambos. Después de la primera convicción de una empresa, la siguiente convicción dobla éstas penas máximas. Las penas pueden ser propuestas por empresarios públicos.

ACTIVIDAD VOLUNTARIA
Aunque la ley impone violaciones, también alienta los esfuerzos del sindicato y empresarios, para reducir lesiones y enfermedades causadas por el empleo antes de una inspección conducida por el Departamento de Nevada OSHA.

La Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Nevada de la División de Relaciones Industriales, del Departamento de Negocios e Industria, anima a los empresarios y empleados a reducir voluntariamente los riesgos de trabajo, a desarrollar y mejorar programas de seguridad y salud en todos los lugares de trabajo e industrias.

Semejante acción de cooperación será enfocada en la identificación y eliminación de peligros que podrían causar muerte, lesiones, o enfermedades a empleados y supervisores.

Nevada OSHA les proporcionará más información y asistencia a empleados y empresarios cuando lo soliciten.

MÁS INFORMACIÓN
Puede obtener más información y copias de la ley, estatutos específicos de seguridad y salud de Nevada OSHA, y otras normas aplicadas llamando o escribiendo a una de las oficinas del distrito de Nevada OSHA más cercana ubicadas en las siguientes localidades:

Sur de Nevada
3360 W. Sahara Avenue, Suite 200
Las Vegas, Nevada 89102
Teléfono: (702) 486-9020
Fax: (702) 486-8714

Norte de Nevada
4600 Kietzke Lane, Suite F-153
Reno, Nevada 89502
Teléfono: (775) 688-3700
Fax: (775) 688-1378

NOTA
Las personas que deseen levantar una denuncia en contra de una supuesta insuficiencia en la administración del Plan de Seguridad Ocupacional y Salud en Nevada lo pueden hacer a la siguiente dirección:

U.S. Department of Labor/OSHA, Region IX San Francisco Federal Building
90 - 7th Street, Suite 18100
San Francisco, CA 94103
Teléfono: 415-625-2547

EMPRESARIO/PATRONES: Este poster se debe poner en un lugar prominente en el lugar de labores.
(Rev. 1-25)

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA–siglas en inglés)

SALARIO MÍNIMO FEDERAL $7.25 POR HORA
A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009

La ley exige que los empleadores exhiban este cartel donde sea visible por los empleados.

PAGO POR SOBRETIEMPO Por lo menos tiempo y medio (1½) de la tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral.
TRABAJO DE MENORES DE EDAD El empleado tiene que tener por lo menos 16 años para trabajar en la mayoría de los trabajos no agrícolas y por lo menos 18 años para trabajar en los trabajos no agrícolas declarados peligrosos por la Secretaría de Trabajo. Los menores de 14 y 15 años pueden trabajar fuera del horario escolar en varias ocupaciones que no sean de manufactura, de minería, y que no sean peligrosas con ciertas restricciones al horario de trabajo. Se aplican distintos reglamentos al empleo agrícola.
CRÉDITO POR PROPINAS Los empleadores de "empleados que reciben propinas" que cumplan con ciertas condiciones, pueden reclamar un crédito de salario parcial basado en las propinas recibidas por sus empleados. Los empleadores les tienen que pagar a los empleados que reciben propinas un salario en efectivo de por lo menos $2.13 por hora si ellos reclaman un crédito de propinas contra su obligación de pagar el salario mínimo. Si las propinas recibidas por el empleado combinadas con el salario en efectivo de por lo menos $2.13 por hora del empleador no equivalen al salario mínimo por hora, el empleador tiene que compensar la diferencia.
EXTRACCIÓN DE LECHE MATERNA EN EL TRABAJO La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que una empleada de enfermería extraiga leche materna para su bebé lactante durante un año después del nacimiento del bebé cada vez que la empleada necesite extraer leche materna. Los empleadores deben proporcionar un lugar, que no sea un baño, que esté protegido de la vista y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y el público, que pueda ser utilizado por la empleada para extraer leche materna.
CUMPLIMIENTO El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual en daños y perjuicios en casos de incumplimientos con el salario mínimo, sobretiempo y otros incumplimientos. El Departamento puede litigar y/o recomendar un enjuiciamiento criminal. A los empleadores se les pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por cada incumplimiento deliberado o repetido de las disposiciones de la ley del pago del salario mínimo o de sobretiempo. También se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por incumplimiento con las disposiciones de la FLSA sobre el trabajo de menores de edad. Además, se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles incrementadas por cada incumplimiento con el trabajo de menores que resulte en la muerte o una lesión seria de un empleado menor de edad, y tales avaluaciones pueden duplicarse cuando se determina que los incumplimientos fueron deliberados o repetidos. La ley también prohíbe tomar represalias o despedir a los trabajadores que presenten una queja o que participen en cualquier proceso bajo la FLSA.
INFORMACIÓN ADICIONAL
- Ciertas ocupaciones y establecimientos están exentos del salario mínimo y/o del pago de horas extras. Ciertas exenciones limitadas también se aplican a los requisitos de extracción de leche materna en el trabajo.
- Se aplican disposiciones especiales a trabajadores de Samoa Americana, del Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- Algunas leyes estatales proporcionan protecciones más amplias a los trabajadores; los empleadores tienen que cumplir con ambas.
- Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus trabajadores como "contratistas independientes" cuando en realidad son empleados según la FLSA. Es importante conocer la diferencia entre los dos porque los empleados (a menos que estén exentos) tienen derecho a las protecciones del salario mínimo y del pago de sobretiempo bajo la FLSA y los contratistas correctamente clasificados como independientes no lo tienen.
- A ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes alumnos, aprendices, y trabajadores con discapacidades se les puede pagar menos que el salario mínimo bajo certificados especiales expedidos por el Departamento de Trabajo.

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd
WH1088 SPA REV 04/23

STATE OF NEVADA | Office of the Labor Commissioner
Permiso Remunerado Efectivo a partir del 01 de Enero de 2020 – Estatutos Revisados de Nevada (NRS) § 608

Salvo lo dispuesto en La Ley del Senado (SB) 312, cada empleador del sector privado con no menos de 50 trabajadores deberá proporcionar permiso remunerado a cada empleado del empleador de la siguiente manera:
A. Un empleado tiene derecho a por lo menos 0.01923 horas de permiso remunerado por cada hora de trabajo.
B. El permiso remunerado acumulado por cada empleado puede transferirse entre sus años de beneficio de empleo, excepto el empleador puede limitar la cantidad de tiempo remunerado a cada empleado a un máximo de 40 horas por año de beneficios.
C. El empleador deberá:
1. Compensar a un empleado por el permiso remunerado disponible para uso de ese empleado a la tasa de pago a la que se le paga al empleado en el momento en que se toma dicho permiso; y
2. Pagar dicha compensación en el mismo día de pago en que normalmente se pagan las horas tomadas.
D. Un empleador puede establecer un incremento mínimo de permiso remunerado, que no exceda las 4 horas que un empleado puede usar en cualquier momento.
1. Un empleador deberá proporcionar a cada empleado en cada día de pago una contabilidad del registro de las horas de permiso remunerado disponibles para uso por ese empleado. Un empleador puede usar el sistema que usa para pagar a sus empleados para proporcionar la contabilidad de las horas de permiso remunerado disponibles para el uso del empleado.
2. Un empleador puede, pero no está obligado a, compensar a un empleado por cualquier permiso remunerado no utilizado y disponible para su uso en el momento de la separación del empleo, excepto si el empleado es contratado nuevamente por el empleador dentro de los 90 días posteriores a la separación de ese empleador y la separación del empleo no se debió a que el empleado abandono voluntariamente su empleo, cualquier permiso remunerado previamente no utilizado y disponible para el uso de ese empleado debe ser reintegrado.
E. Un empleado del sector privado puede utilizar permiso remunerado disponible para su uso por ese empleado de la siguiente manera:
1. Un empleador deberá permitir que un empleado use permiso remunerado a partir del día 90 de su empleo.
2. Un empleado puede usar permiso remunerado disponible para su uso sin proporcionar una razón a su empleador para dicho uso.
3. Un empleado deberá, tan pronto como sea factible, dar aviso a su empleador para utilizar el permiso remunerado disponible para su uso por ese empleado.
4. Un empleador no deberá: negar a un empleado el derecho a usar permiso remunerado disponible para su uso por ese empleado de acuerdo con las condiciones de esta sección; requerir que el empleado encuentre un trabajador que lo reemplace como condición para usar el permiso remunerado disponible; o tomar represalias contra un empleado por usar permiso remunerado disponible.
F. Un empleador deberá mantener un registro del recibo o acumulación y el uso de la permiso remunerado de conformidad con esta sección para cada empleado por un período de 1 año después del registro de dicha información en el expediente y, por solicitud, deberá hacer que dichos registros estén disponibles para inspección por parte del Comisionado de Trabajo.
G. Durante los primeros 2 años de operación, un empleador no está obligado a cumplir con las disposiciones de esta sección.
H. Esta sección no aplica a: (a) Un empleador que, de conformidad con un contrato, póliza interna del negocio, un acuerdo de negociación colectiva u otro acuerdo, proporciona a los empleados una póliza de permiso remunerado o una póliza de tiempo libre pagado a todos los empleados con un horario de trabajo asignado a una tasa de al menos 0.01923 horas de permiso remunerado por hora de trabajo realizado; y (b) Empleados temporales, estacionales o de guardia.
A menos que se disponga lo contrario en NRS 608.0165, el Comisionado Laboral puede imponer una sanción administrativa máxima de $5,000 por cada violación de NRS 608.005 a 608.195 inclusivo, además de otros recursos o sanciones según lo autorizado por la ley.

Copias de este aviso se pueden obtener en nuestro sitio web: www.labor.nv.gov
Para obtener una copia de SB 312: https://www.leg.state.nv.us/App/NELIS/REL/80th2019/Bill/6553/Overview
** Este boletín es un resumen de SB 312. Es para propósito de publicación e información y no debe considerarse un asesoramiento legal. Por favor refiérase a SB 312 y NRS sección 608 para más detalles. Para obtener información adicional o excepciones, comuníquese con el Comisionado del Trabajo del Estado De Nevada | Carson City 775-684-1890 o Las Vegas 702-486-265 |* **www.labor.nv.gov**
REVISED 6/14/2019

STATE OF NEVADA
DEPARTMENT OF BUSINESS AND INDUSTRY
OFFICE OF THE LABOR COMMISSIONER

JOE LOMBARDO, *Governor*
DR. KRISTOPHER SANCHEZ, *Director*
BRETT HARRIS, ESQ *Labor Commissioner*

REGLAS PARA SER OBSERVADAS POR LOS EMPLEADORES

CADA EMPLEADOR DEBERA COLOCAR Y MANTENER PUBLICADA EN UNA AREA ABIERTA Y VISIBLE PARA LOS EMPLEADOS EN LOS LOCALES/PROPIEDADES DEL EMPLEADOR ESTAS REGLAS PARA SER OBSERVADAS POR EMPLEADORES DE NEVADA RESUMIENDO LEYES DE NEVADA DE SUELDO DE CONFORMIDAD CON ESTATUTOS DE NEVADA (NRS) y CODIGO ADMINISTRATIVO DE NEVADA (NAC) secciones 607 y 608 – Revisión 1/16/2025
*Por favor de Notar: cada persona, firma, Asociación o corporación, o cualquier agente, servidor, empleado u oficial de cualquier tal firma, asociación o corporación, que viole cualquiera de las provisiones de NRS y NAC podrían ser culpable de un delito y sujeto a sanciones.

"La Legislatura encuentra y declara que la salud y el bienestar de los trabajadores y el empleo de las personas en el sector privado en este Estado son de interés para el Estado y que la salud y el bienestar de las personas requeridos por ganarse la vida por sus propios esfuerzos requieren ciertas salvaguardias en cuanto a las horas de servicio, las condiciones de trabajo y la compensación por ello."

1. Despido del empleado: Cuando un empleador despide a un empleado, los salarios y compensaciones devengados y no pagados al momento de dicho despido serán pagaderas y deberán pagarse inmediatamente..
2. Empleado que renuncia: Cuando un empleado renuncie o deje su empleo, los salarios y compensaciones devengados y no pagados al momento de su renuncia o salida deben pagarse a más tardar el día en que regularmente se le hubiera pagado o 7 días después de que renuncie o deje su empleo, lo que ocurra primero.
3. Un empleador no deberá emplear a un empleado durante un período continuo de 8 horas sin permitirle tener un período de comida ininterrumpido de al menos media hora. Todo empleador deberá autorizar y permitir que los empleados cubiertos tomen períodos de descanso en la mitad de cada período de trabajo o lo más cerca posible de la mitad del período de trabajo. La duración de los períodos de descanso se basará en el total de horas trabajadas diariamente a razón de 10 minutos por cada 4 horas o fracción mayor de estas. Los períodos de descanso autorizados se computarán como horas trabajadas, por lo que no habrá lugar a la deducción del salario.
4. A partir del 1 de julio de 2024, cada empleador deberá pagar a cada empleado un salario de no menos de $12.00 por hora trabajada. De conformidad con el Artículo 15, Sección 16(a) de la Constitución del Estado de Nevada y el Proyecto de Ley (AB) 456 de la Cámara aprobado en 2019 durante la 80va sesión regular de la Legislatura de Nevada, el salario mínimo antes mencionado se aplicará a todos los empleados en el Estado de Nevada a menos que estén exentos. Esta tarifa se aplica a todos los empleados independientemente de los beneficios de salud ofrecidos por el empleador. Las propinas o gratificaciones recibidas por los empleados no se acreditarán como parte de las tasas de salario mínimo ni se descontarán de estas. Para el aviso del salario mínimo anual, consulte **https://labor.nv.gov/Employer/Employer_Posters/**
5. Un empleador deberá pagar 1 1/2 veces el salario regular de un empleado siempre y cuando un empleado cuyo salario sea inferior a 1 1/2 veces el salario mínimo: (a) Trabaje más de 40 horas en cualquier semana laboral programada; o (b) Trabaje más de 8 horas en cualquier día laboral a menos que por acuerdo mutuo el empleado trabaje 10 horas programadas por día durante 4 días calendario en cualquier semana laboral programada.
Un empleador deberá pagar 1 1/2 veces el salario regular de un empleado siempre que un empleado cuyo salario sea 1 1/2 veces o más que el salario mínimo trabaje más de 40 horas en cualquier semana laboral programada. Consulte **https://labor.nv.gov/Employer/Employer Posters/** donde encontrará un aviso sobre Horas extras diarias anuales.
Las anteriores disposiciones no se aplican a: (a) Empleados que no estén cubiertos por las disposiciones del salario mínimo establecidas en la Constitución (b) Compradores externos; (c) Empleados en un negocio minorista o de servicio si su tasa regular es más de 1 1/2 veces el salario mínimo, y más de la mitad de su compensación por un período representativo proviene de comisiones sobre bienes o servicios, siendo el período representativo, en la medida permitida por la ley federal, no menos de un mes; (d) Empleados que estén empleados en cargos ejecutivos, administrativos o profesionales de buena fe; (e) Empleados cubiertos por acuerdos de negociación colectiva que estipulen algo diferente para las horas extras; (f) Conductores, ayudantes de conductores, cargadores y mecánicos para transportistas sujetos a la Ley de Transporte Motorizado de 1935, según su texto reformado; (g) Empleados de un ferrocarril; (h) Empleados de un transportista aéreo; (i) Conductores o ayudantes de conductores que hagan entregas locales y se les pague sobre la base de una tarifa por viaje u otro plan de pago por entrega; (j) Conductores de taxis o limosinas; (k) Empleados agrícolas; (1) Los empleados de empresas comerciales que tengan un volumen bruto de ventas de menos de $250,000 por año; (m) Cualquier vendedor o mecánico dedicado principalmente a la venta o servicio de automóviles, camiones o equipos agrícolas; y (n) Un mecánico o trabajador por cualquier hora a la que se apliquen las disposiciones de la subsección 3 o 4 de los NRS 338.020. (O) Un trabajador doméstico que resida en el hogar donde trabaje, si el trabajador doméstico y su empleador acuerdan por escrito eximir al trabajador doméstico de los requisitos de las subsecciones 1 y 2. 4. Tal como se utiliza en esta sección, "trabajador doméstico" tiene el significado que se le atribuye en la sección 6 de esta ley.
6. Si un empleado y un empleador acuerdan mutuamente por escrito excluir del salario del empleado un período para dormir programado regularmente que no exceda las 8 horas si se proporcionan instalaciones adecuadas para dormir de conformidad con la sección 608.0195 de los NRS.
7. Todo empleador deberá establecer y mantener registros de salarios para beneficio de sus empleados, mostrando para cada período de pago la siguiente información para cada empleado: (a) Salario o sueldo bruto; (b) Deducciones acordadas por escrito por el empleador y el empleado para un propósito, período de pago y monto específicos; (c) Salario o sueldo neto en efectivo; (d) Total de horas empleadas en el período de pago, anotando el número de horas por día; (e) Fecha de pago.
8. Los sueldos deben pagarse semi mensual o con más frecuencia.
9. Todo empleador deberá establecer y mantener días de pago regulares y deberá publicar un aviso que establezca dichos días de pago regulares en dos lugares visibles. Después de que un empleador establezca días de pago regulares y el lugar de pago, el empleador no podrá cambiar el día de pago regular o el lugar de pago a menos que, al menos 7 días antes de que se realice el cambio, el empleador proporcione a los empleados afectados por el cambio un aviso escrito de una manera calculada para proporcionar un aviso real del cambio a cada uno de dichos empleados.
10. Es ilegal que cualquier persona se apodere total o parcialmente de las propinas o gratificaciones otorgadas a sus empleados. Nada de lo contenido en esta sección se interpretará como un impedimento para que dichos empleados celebren un acuerdo para dividir dichas propinas o gratificaciones entre ellos.
11. Un empleador no puede exigir a un empleado que descuente, devuelva o reembolse ninguna parte de su salario, sueldo o compensación. Además, un empleador no puede retener o deducir ninguna porción de dichos salarios a menos que sea para beneficio del empleado y sea autorizado por su orden escrita. Además, es ilegal que cualquier empleador que tenga la autoridad legal para disminuir el salario, sueldo o compensación de un empleado implemente dicha disminución a menos que: (a) Al menos 7 días antes de que el empleado realice cualquier trabajo por el salario, sueldo o compensación reducidos, el empleador le proporcione al empleado un aviso escrito de la disminución; o (b) El empleador cumpla con los requisitos relativos a la disminución requerida de conformidad con las disposiciones de cualquier convenio colectivo de trabajo o cualquier contrato entre el empleador y el empleado.
12. Todos los uniformes o accesorios distintivos en cuanto a estilo, color o material deberán ser proporcionados, sin costo alguno, a los empleados por su empleador. Si un uniforme o accesorio requiere un proceso de limpieza especial y no puede ser lavado fácilmente por un empleado, el empleador de dicho empleado deberá limpiar dicho uniforme o accesorio sin costo para dicho empleado.
13. Un empleador: (a) No requerirá que un empleado esté físicamente presente en su lugar de trabajo para notificar a su empleador que está enfermo o ha sufrido una lesión que no está relacionada con el trabajo y por la cual no puede trabajar; (b) Podrá requerir que un empleado notifique a su empleador que está enfermo o lesionado y no puede presentarse a trabajar.
14. Un empleador privado con no menos de 50 empleados deberá proporcionar licencia paga a cada empleado del empleador de conformidad con las disposiciones de la sección 608.0197 de los NRS de la siguiente manera: A. Un empleado tiene derecho a al menos 0.01923 horas de licencia paga por cada hora de trabajo realizado. B. Las vacaciones pagas acumuladas pueden transferirse a cada empleado entre sus años de beneficio de empleo, aunque un empleador puede limitar la cantidad de vacaciones pagas para cada empleado que pueden transferirse al siguiente año a un máximo de 40 horas por año de beneficio. C. El empleador deberá: (1) Compensar a un empleado por la licencia paga disponible para su uso a la tasa de pago con la que se compense al empleado en el momento en que tome dicha licencia; y (2) Pagar dicha compensación el mismo día de pago en que normalmente se pagan las horas tomadas. (Consulte la sección 608.0197 de los NRS y el Proyecto de Ley 312 del Senado (2019) para conocer todos los requisitos y excepciones)
15. Además de la licencia prevista en la sección 608.0197 de los NRS, un empleador deberá proporcionar de 2 a 4 horas de licencia paga para obtener una vacuna contra el COVID-19. Consulte el Proyecto de Ley 209 del Senado — Sesión legislativa de 2021 para conocer las disposiciones completas. **https://www.leg.state.nv.us/App/NELIS/REL/81st2021/Bill/7670/Text#**
16. La subsección 2 (b) de la sección 608.0197 de NRS establece: Un empleador debe permitir que un empleado use la licencia pagada para cualquier uso, incluyendo, sin limitación: (1) Tratamiento de una enfermedad mental o física, lesión o condición de salud. (2) Recibir un diagnóstico médico o atención médica. (3) Recibir o participar en la atención preventiva. (4) Participar en el cuidado; o (5) Abordar otras necesidades personales relacionadas con la salud del empleado. (Ver Proyecto de Ley del Senado 209 – Sesión Legislativa 2021)
17. NRS 608.0198: Empleado con derecho a licencia relacionada con violencia doméstica o agresión sexual; usos de la licencia; actos prohibidos; documentación requerida; Comisionado de Trabajo preparará un boletín; publicación; mantenimiento de registros; otros derechos, recursos y acuerdos sin cambios.
   1. Un empleado que haya sido empleado por un empleador durante al menos 90 días y que sea víctima de un acto que constituya violencia doméstica o agresión sexual, o cuyo familiar o miembro del hogar sea víctima de un acto que constituya violencia doméstica o agresión sexual, y si el empleado no es el presunto autor, tiene derecho a no más de 160 horas de licencia en un período de 12 meses. Las horas de licencia proporcionadas de conformidad con esta subsección:
   (a) Pueden ser pagadas o no por el empleador;
   (b) Deben utilizarse dentro de los 12 meses inmediatamente siguientes a la fecha en que ocurrió el acto que constituye violencia doméstica o agresión sexual;
   (c) Pueden utilizarse de forma consecutiva o intermitente; y
   (d) Si se utilizan por un motivo por el cual también se puede tomar licencia de conformidad con la Ley de Licencia Médica y Familiar de 1993, 29 U.S.C. subsección 2601 y siguientes, se debe deducir de la cantidad de licencia que el empleado tiene derecho a tomar de conformidad con esta sección y de la cantidad de licencia que el empleado tiene derecho a tomar de conformidad con la Ley de Licencia Médica y Familiar de 1993, 29 U.S.C. subsección 2601 y siguientes.
   2. Un empleado podrá utilizar las horas de licencia de conformidad con a subsección 1 de la siguiente manera:
   (a) Un empleado podrá utilizar las horas de licencia únicamente:
   (1) Para el diagnóstico, atención o tratamiento de una condición de salud relacionada con un acto que constituya violencia doméstica o agresión sexual cometido contra el empleado o un miembro de la familia o del hogar del empleado;
   (2) Para obtener asesoramiento o asistencia relacionada con un acto que constituya violencia doméstica o agresión sexual cometido contra el empleado o un miembro de la familia o del hogar del empleado;
   (3) Participar en cualquier procedimiento judicial relacionado con un acto que constituya violencia doméstica o agresión sexual cometido contra el empleado o un miembro de la familia o del hogar del empleado; o
   (4) Establecer un plan de seguridad, que incluya, pero sin limitarse a cualquier acción para aumentar la seguridad del empleado o de su familia o miembro del hogar ante un acto futuro que constituya violencia doméstica o agresión sexual.
   (b) Después de tomar cualquier hora de licencia por la ocurrencia del acto que constituye violencia doméstica o agresión sexual, un empleado deberá avisar a su empleador con al menos de 48 horas de anticipación sobre la necesidad de usar horas adicionales de licencia para cualquiera de los propósitos enumerados en el párrafo (a).
   3. Un empleador no podrá:
   (a) Negar a un empleado el derecho a utilizar horas de licencia de acuerdo con las condiciones de esta sección;
   (b) Exigir a un empleado que encuentre un trabajador sustituto como condición para utilizar horas de licencia; o
   (c) Tomar represalias contra un empleado por utilizar horas de licencia.
   4. El empleador de un empleado que tome horas de licencia de conformidad con esta sección puede requerir que el empleado proporcione al empleador documentación que confirme o respalde el motivo que el empleado proporcionó para solicitar la licencia. Dicha documentación puede incluir, pero no limitarse a un informe policial, una copia de una solicitud de orden de protección, una declaración jurada de una organización que brinde servicios a víctimas de violencia doméstica o agresión sexual o documentación de un médico. Toda documentación proporcionada a un empleador de conformidad con esta subsección es confidencial y debe ser conservada por el empleador de una manera consistente con los requisitos de la Ley de Licencia Médica y Familiar de 1993, 29 U.S.C. subsección 2601 y siguientes.
   5. El Comisionado del Trabajo preparará un boletín que establezca claramente el derecho a los beneficios creados por esta sección. El Comisionado de Trabajo publicará el boletín en el sitio web mantenido por la Oficina del Comisionado de Trabajo, si lo hubiera, y requerirá que todos los empleadores publiquen el boletín en un lugar visible en cada lugar de trabajo mantenido por el empleador. El boletín puede incluirse en cualquier resumen impreso publicado por el empleador de conformidad con los **NRS 608.013**.
   6. Un empleador deberá mantener un registro de las horas de licencia tomadas de conformidad con esta sección para cada empleado durante un período de 2 años después del ingreso de dicha información en el registro y, previa solicitud, deberá poner dichos registros a disposición para su inspección por parte del Comisionado de Trabajo. El empleador deberá excluir los nombres de los empleados de los registros, a menos que la solicitud de un registro sea para fines de una investigación.
   7. Las disposiciones de esta sección no:
   (a) Limitan o restringen cualquier otro derecho, recurso o procedimiento disponible bajo la ley.
   (b) Niegan cualquier otro derecho, recurso o procedimiento disponible para una parte afectada.
   (c) Prohíbe, sustituye o desaprueba cualquier contrato u otro acuerdo que proporcione un beneficio de licencia más generoso o un beneficio de licencia paga.
   8. Tal como se utiliza en esta sección:
   (a) "Violencia doméstica" tiene el significado que se le atribuye en los NRS 33.018.
   (b) "Miembro de la familia o del hogar" significa:
   (1) Cónyuge;
   (2) Pareja de hecho;
   (3) Hijo menor de edad; o
   (4) Padre, madre u otra persona adulta que esté relacionada dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad con el empleado, u otra persona adulta que resida o residiera con el empleado en el momento del acto que constituya violencia doméstica o agresión sexual.
   (c) "Agresión sexual" tiene el significado que se le atribuye en los NRS 200.366. (Agregado a los NRS por 2017, 3176; A 2023, 1230)

Un empleador en un empleo privado deberá publicar los boletines y avisos requeridos disponibles en: https://labor.nv.gov/Employer/Employer Posters/

1. El Proyecto de Ley 386 del Senado, citado como la "Ley de Derecho al Regreso de los Trabajadores de Hostelería y Viajes de Nevada", requiere que ciertos empleadores ofrezcan puestos de trabajo a ciertos empleados bajo ciertas condiciones. Este Proyecto de Ley exige que ciertos empleados tengan la oportunidad de regresar a sus trabajos cuando las circunstancias lo permitan. Consulte este enlace para obtener orientación preliminar sobre este Proyecto de Ley. **Proyecto de Ley 386 del Senado Orientación preliminar (nv.gov).**
2. El Proyecto de Ley 293 del Senado prohíbe a un empleador o una agencia de empleo buscar o confiar en el historial salarial o de sueldo de un solicitante de empleo; prohíbe a un empleador o una agencia de empleo negarse a entrevistar, contratar, promover o emplear a un solicitante o discriminar o tomar represalias contra un solicitante si el solicitante no proporciona un historial salarial o de sueldo. **SB293 Descripción general (state.nv.us)**

Para obtener información adicional, visite **WWW.LABOR.NV.GOV**
Carson City: 1818 E. College Parkway, Suite 102, Carson City, Nevada 89706 - Telephone (775) 684-1890 - Fax (775) 687-6409
Las Vegas: 3340 W. Sahara Avenue, Las Vegas, Nevada 89102 - Telephone (702) 486-2650 - Fax (702) 486-2660
www.labor.nv.gov **mail1@labor.nv.gov**