NEVADA

★ ★ ★ ★ ★ ★ LABOR LAW POSTER ★ ★ ★ ★ ★ ★

LaborLawCenter.com
1-800-745-9970 • Product ID: NV60SP

Por favor publique en un lugar visible. Fecha de Publicación: ____________
Las leyes laborales cambian frecuentemente. Contacte a su distribuidor para asegurarse de cumplir con los requisitos de publicación a nivel Estatal y Federal al menos una vez al año.
© LaborLawCenter LLC. All rights reserved.

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 inspección 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 $ l 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)

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***

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

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, 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**
1325 Corporate Blvd., Room 115 Reno, NV 89502 **775.823.6690**
www.nvdetr.org
Un empleador/ programa de igualdad de oportunidades. Ayuda y servicios auxiliares están disponibles a las personas con discapacidades. Rev. 12.14

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.
NERC — Nevada Equal Rights Commission
www.nvdetr.org
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

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 estés 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 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/

Para ser elegible para beneficios de desempleo la persona desempleada tiene que:
1. No ser responsable de tu propio desempleo y cumplir con todo 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 acceptar 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 acceptar una oferta de trabajo satisfactoria si es ofrecida.
5. Hacer un esfuerzo sincero y razonable de encontrar trabajo.

Para reportar una sospecha de fraude, visite: https://uifraud.nvdetr.org O llame al (775) 684 0475

DETR — Nevada Department of Employment, Training and Rehabilitation · Nevada JobConnect · UI FRAUD

· Programa/Empleadores una oportunidad de igualdad · Hay asistencia auxiliar disponible a peticion de individuos con discapacidades
· Transmision de voz 711 o (800) 326-6868
NUCS-4324SP (Rev 04/14)

NÚMEROS DE TELÉFONO DE EMERGENCIA PARA

____
(Dar la dirección exacta de Este Lugar de Trabajo)

Doctores: ____________ **Ambulancias: 911 o** ____________
Hospitales: ____________ **Policía: 911 o** ____________
Bomberos: 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 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 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 paguen 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 [illegible]

[illegible]

(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 constituye 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**

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)

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 empleadores 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@laborcommissioner.com*

PROGRAMA DE LICENCIA PARA EMPLEADOS Y MEJORA DE CARRERA

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. [illegible] 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 [illegible] 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 [illegible]

CAPACITACIÓN LABORAL O PROGRAMAS

[illegible]

[illegible]

LEY DE ACOMODACIÓN PARA LA MADRE LACTANTE DEL ESTADO DE NEVADA

[illegible]

BOLETÍN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA & AGRESIÓN SEXUAL

[illegible]

NVSP-0725