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 puedan 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 todas 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 a las 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 contra de las oficinas 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 cualquier 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 período 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 $16,131 por cada violación seria y por multas discrecionales de hasta $16,131 por cada violación menor. Multas de hasta $16,131 por día se pueden proponer por no corregir las violaciones en el período de tiempo propuesto. También, cualquier empresario que intencionalmente o repetidamente viola la ley puede tener multas de hasta $161,323 por cada violación.

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 multa y el encarcelamiento serán doble estas 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. 1-24)

STATE OF NEVADA
Department of Business & Industry - OFFICE OF THE LABOR COMMISSIONER
ESTADO DE NEVADA SUELDO MINIMO BOLETIN ANUAL
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 MÍNIMO A PARTIR DEL 1 DE JULIO DE 2024:

Fecha Efectiva	Salario Mínimo
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 de 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 MÍNIMO APLICABLE TRABAJA MÁS DE 40 HORAS EN UNA SEMANA LABORAL, O MÁS DE 8 HORAS EN UN DÍA 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 DEL SUELDO MÍNIMO A PARTIR DEL 1 DE JULIO DE 2024:

Fecha Efectiva	Salario Mínimo
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

---

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 con el propósito 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 valiosas. 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 sospeche 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@laborcommission.com*

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 prohibo por motivos de raza, color, origen nacional, religión, discapacidad, orientación sexual, estado de familia, 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

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 calificada, 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.

NERC Nevada Equal Rights Commission

PARA MÁS INFORMACIÓN SOBRE LA LEY, CONTACTE A LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE DERECHOS DE NEVADA.

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

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 5/30/2024

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 los trabajadores requieren que garanticen sus salarios suficientes salvaguardias en cuanto a las horas de servicio, las condiciones de trabajo y la compensación por ello."

1. Despido del empleado: Cada vez que un empleador despide a un empleado, el sueldo y la compensación ganada y no pagada en el momento de dicha baja se vencen y se pagarán inmediatamente.
2. Un empleado que renuncia: Cada vez que un empleado deja su trabajo o renuncia a su empleo, el sueldo y la compensación ganada y no pagada en el momento de que deja su trabajo o renuncia se debe pagar a más tardar el día en que se había sido pagado regularmente o 7 días después de que deja el trabajo o renuncia, lo que ocurra primero.
3. Un empleador no empleará a un empleado por un período continuo de 8 horas sin permitir que el empleado tenga un período de comida ininterrumpida de al menos media hora. Cada empleador autorizará y permitirá 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 las mismas. Los períodos de descanso autorizados se contabilizarán como horas trabajadas, por las cuales no habrá deducción de los salarios.
4. A partir del 1 de Julio de 2023, cada empleador pagará un sueldo a cada empleado de no menos de $10.25 por hora trabajada si el empleador ofrece beneficios de salud calificados, o $11.25 por hora si el empleador no ofrece beneficios de salud calificados. Ofrecer beneficios de salud significa poner los beneficios de salud a disposición del empleado y sus dependientes a un costo total para el empleado por primas de no más del 10 por ciento de los ingresos brutos sujetos a impuestos del empleado por el empleador. Las propinas o propinas recibidas por los empleados no se acreditarán como parte o compensación de las tasas de sueldo mínimo o la prima del 10 por ciento para beneficios de salud calificados. Consulte **https://labor.nv.gov/Employer/Employer_Posters/** para el aviso anual de sueldo mínimo.
5. A partir del 1 de julio de 2024, cada empleador deberá pagar un salario a cada empleado 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 de la Asamblea (AB) 456 aprobado en 2019 durante el 80ª período ordinario de sesiones 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 la cobertura. Este salario se aplica a todos los empleados independientemente de los beneficios de salud ofrecidos por el empleador.
6. Un empleador pagará 1 1/2 veces la tasa de sueldo regular de un empleado cada vez que un empleado cuya tasa de sueldo sea menos a 1 1/2 veces el sueldo mínimo: (a) Trabaje más de 40 horas en cualquier semana programada de trabajo; o (b) Trabaje más de 8 horas en cualquier día laboral a menos que de mutuo acuerdo el empleado trabaje 10 horas por día programadas durante 4 días calendario dentro de cualquier semana programada de trabajo.

Un empleador pagará 1 1/2 veces la tasa de sueldo regular de un empleado cada vez que un empleado cuya tasa de sueldo sea 1 1/2 veces o más el sueldo mínimo trabaje más de 40 horas en una semana programada de trabajo. Consulte **https://labor.nv.gov/Employer/Employer_Posters/** para el aviso anual de horas extras diarias.

Las disposiciones anteriores no se aplican a: (a) Empleados que no están cubiertos por las disposiciones sobre sueldo mínimo de la Constitución (b) Compradores externos; (c) Los empleados en una empresa minorista o de servicios si su tarifa regular es más de 1 1/2 veces el sueldo mínimo, y más de la mitad de su compensación por un período representativo proviene de comisiones sobre bienes o servicios, siendo el período representativo permitido de conformidad con la Ley federal, no menos de un mes; (d) Empleados que están empleados en capacidades ejecutivas, administrativas o profesionales de buena fe; (e) Empleados cubiertos por convenios colectivos que prevén otra cosa para horas extras; (f) Los conductores, los ayudantes de los conductores, los cargadores y mecánicos de los transportistas de motor sujetos a la Ley de Transportistas de Motor de 1935, en su forma enmendada; (g) Empleados de un ferrocarril; (h) Empleados de un transportista por vía aérea; (i) Conductores o ayudantes de conductores que realicen entregas locales y paguen sobre la base de la tarifa de viaje u otro plan de pago de entrega; (j) Conductores de taxis o limusinas; (k) Empleados agrícolas; (l) Empleados de empresas que tengan un volumen bruto de ventas menos de $250,000 por año; (m) Cualquier vendedor o mecánico que se dedique principalmente a la venta o el mantenimiento de automóviles, camiones o equipos agrícolas; y (n) Un mecánico u obrero por cualquier hora a la que se apliquen las disposiciones de la subsección 3 o 4 del **NRS 338.020**. (O) Una trabajadora doméstica que reside en el hogar donde él o ella trabaje si la trabajadora doméstica y su empleador acuerdan por escrito eximir a la trabajadora doméstica 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 el NRS 613.620.

7. Un empleador y un trabajador doméstico pueden acordar mutuamente por escrito excluir del sueldo un período de sueño programado regularmente que no exceda de 8 horas si se disponen de instalaciones adecuadas para dormir de conformidad con la sección 608.0195 del NRS.
8. Todo empleador establecerá y mantendrá registros de sueldo de beneficio de sus empleados, mostrando para cada período de sueldo pagado la siguiente información para cada empleado: (a) Sueldo bruto o salario; (b) Deducciones acordadas por escrito por el empleado y el empleador y en pago propósito especificado; (c) Pago neto en efectivo; (d) Total de horas empleadas en el período de pago al señalar el número de horas al día; (e) Fecha de pago.
9. Los sueldos deben pagarse semi mensual o con más frecuencia.
10. Todo empleador establecerá y mantendrá días regulares y publicará un aviso en el que se establezcan esos días de pago regulares en 2 lugares visibles. Después de que un empleador establece días de pago regulares y el lugar de pago, el empleador no cambiará un día de pago regular o el lugar de pago a menos que, no menos de 7 días antes de que se realice el cambio, el empleador proporciona a los empleados afectados por el cambio con notificación por escrito de una manera que le cause a la parte proporcionar un aviso real del cambio a cada uno de esos empleados.
11. Es ilegal que cualquier persona tome la totalidad o parte de cualquier propina o propina otorgada a sus empleados. Nada de lo contenido en esta sección se interpretará para impedir que dichos empleados entren en un acuerdo para dividir tales propinas o propinas otorgadas entre ellos.
12. Un empleador no puede exigir a un empleado que descuente, reembolse o devuelva ninguna parte de su sueldo, salario o compensación. Además, un empleador no puede retener o deducir ninguna porción de dichos sueldos a menos que sea para el beneficio de, y autorizado por orden escrita del empleado. Además, es ilegal que cualquier empleador que tenga la autoridad legal (a) Ninguna de las siguientes a disminuir el sueldo, salario o compensación de un empleado, incluye que: (a) No menos de 7 días antes de que el empleado trabaje con la disminución del sueldo, salario o compensación, el empleador proporcione al empleado una notificación por escrito de la disminución; Ó (b) El empleador cumple con los requisitos relativos a la disminución de un sueldo impuesto al empleador de conformidad con las disposiciones de cualquier acuerdo de negociación colectiva o cualquier contrato entre el empleador y el empleado.
13. Todos los uniformes o accesorios distintivos en cuanto al estilo, color o material deberán ser proporcionados, sin costo, a los empleados por su empleador. Si un uniforme o accesorio requiere un proceso de limpieza especial, y no puede ser fácilmente lavado por un empleado, el empleador de dicho empleado debe limpiar dicho uniforme o accesorio sin cargo para dicho empleado.
14. Un empleador: (a) No exigirá 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 no puede trabajar; (b) Puede exigir a un empleado que notifique al empleador que está enfermo o lesionado y no puede trabajar.
15. Un empleador con empleo privado con no menos de 50 empleados proporcionará licencia pagada a cada empleado de conformidad con las disposiciones de la sección 608.0197 de NRS de la siguiente manera: A. Un empleado tiene derecho a al menos 0.01923 horas de licencia pagada por cada hora de trabajo realizada. B. La licencia pagada acumulada por cada empleado puede transferirse a un año de beneficio a otro. C. Un empleador puede limitar la cantidad de tiempo que cada empleado puede utilizar la licencia pagada para cada año de beneficio a un máximo de 40 horas por año de beneficios. C. Un empleador deberá: (1) Compensar a un empleado por la licencia pagada que el empleado tome a la tasa de pago a la que se paga al empleado en el momento en que el empleado tome dicha licencia; y (2) Pagar dicha compensación en el mismo día de pago que los otros sueldos se pagan por las horas tomadas. (Consulte la sección 608.0197 de NRS y el Proyecto de Ley del Senado 312 (2019) para conocer todos los requisitos y excepciones)
16. Además de la licencia prevista en la sección 608.0197 de NRS, un empleador deberá proporcionar de 2 a 4 horas de licencia pagada para obtener una vacuna contra COVID-19. Consulte el proyecto de ley del Senado 209 - Sesión Legislativa 2021 para conocer las disposiciones completas. **https://www.leg.state.nv.us/App/NELIS/REL/81st2021/Bill/7670/Text#**
17. 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. (5) Abordar necesidades personales relacionadas con la salud del empleado. (Ver Proyecto de Ley del Senado 209 – Sesión Legislativa 2021)
18. Un empleador privado publicará los boletines y avisos requeridos disponibles en: **https://labor.nv.gov/Employer/Employer_Posters/**
19. El Proyecto de Ley del Senado 386, citado como la "Ley de Derecho al Retorno de los Trabajadores de Hospitalidad y Viajes de Nevada", requiere que ciertos empleadores ofrezcan puestos de trabajo a ciertos empleados bajo ciertas condiciones. Este proyecto de ley requiere que ciertos empleados tengan la oportunidad de regresar a sus trabajos cuando los empleadores vuelvan a contratar. Tal es efecto hasta el 1 de agosto de 2023. **Proyecto de Ley del Senado 386 Orientación Preliminar (nv.gov)**.
20. El proyecto de ley 293 del Senado prohíbe a un empleador o agencia de empleo buscar o confiar en el historial salarial o salarial de un solicitante de empleo; prohíbe que un empleador o agencia de empleo se niegue a entrevistar, contratar, promover o emplear a un solicitante o que discrimine o tome represalias contra un solicitante si el solicitante no proporciona un historial salarial o salarial. **Descripción general de SB293 (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, Suite 250, Las Vegas, Nevada 89102 - Telephone (702) 486-2650 - Fax (702) 486-2660
www.labor.nv.gov 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***

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 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 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

---

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 3360 W. Sahara Ave., Suite 250, Las Vegas, NV 89102, teléfono (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. 02/24)

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.

PUBLICACION REQUERIDA –PROYECTO DE LEY DEL SENADO 209 https://www.leg.state.nv.us/App/NELIS/REL/81st2021/Bill/7670/Text# Efectivo inmediatamente como se establece en el Proyecto de Ley del Senado 209 aprobado durante la Sesión Legislativa de 2021, se enmienda la sección 608.0197 de los Estatutos Revisados de Nevada (NRS) y Se agrega una nueva sección al Capítulo 608 de la siguiente manera:

SECCION ENMENDADA 608.0197 SUBSECCION 2(b):

2. (b) Un empleador deberá permitir que un empleado use la licencia pagada para cualquier uso, sin limitación:
   (1) Tratamiento de una enfermedad, lesión o condición de salud mental o física.
   (2) Recibir un diagnóstico médico o atención médica.
   (3) Recibir o participar en atención preventiva.
   (4) Participar en la prestación de cuidados; o
   (5) Abordar otras necesidades personales relacionadas con la salud del empleado.

NUEVA SECCION CAPITULO 608 DE NRS:

1. Salvo que se disponga lo contrario en las subsecciones 6 y 10, además de la licencia pagada proporcionada de conformidad con NRS 608.0197, cada empleador en empleo privado deberá proporcionar 2 o 4 horas, según se determine de conformidad con la subsección 2 de licencia pagada para cada empleado con el propósito de que el empleado reciba una vacuna contra COVID-19.
2. Si un empleado va a recibir una vacuna para COVID-19 y la vacuna requiere: (a) Solo una dosis, el empleado puede tomar 2 horas consecutivas de licencia pagada para recibir la vacuna para COVID-19. (b) Dos dosis separadas que se administran en dos ocasiones distintas, el empleado puede tomar 2 horas consecutivas de licencia paga por ausencia por un total de 4 horas de licencia paga.
3. Un empleado deberá, al menos 12 horas antes de usar la licencia pagada proporcionada al empleado de conformidad con esta sección, notificar a su empleador que el empleado tiene la intención de usar la licencia pagada.
4. Un empleador, y cualquier agente, representante, empleado supervisor u otra persona que actúe en nombre o bajo la autoridad del empleador, no deberá: (a) Negar a un empleado el derecho a usar la licencia pagada proporcionada al empleado de conformidad con esta sección; (b) Requerir que un empleado encuentre un trabajador de reemplazo como condición para usar la licencia pagada proporcionada al empleado de conformidad con esta sección; o (c) Tomar represalias o tomar cualquier acción adversa contra un empleado por usar la licencia pagada proporcionada al empleado de conformidad con esta sección. Dichas represalias prohibidas incluyen, sin limitación: (1) despedir al empleado, (2) penalizar al empleado de cualquier manera; y (3) Deducir la licencia pagada proporcionada al empleado de conformidad con esta sección del salario o salarios del empleado.
5. Cualquier licencia pagada proporcionada a un empleado de conformidad con esta sección no debe usarse para calcular la cantidad de horas por las cuales un empleado tiene derecho a ser compensado por horas extras.
6. Esta sección no se aplica a un empleador que proporciona una clínica en las instalaciones del empleador donde un empleado puede recibir una vacuna contra COVID-19 durante las horas regulares de trabajo del empleado.
7. El Comisionado Laboral preparará un boletín que establezca claramente los beneficios creados por esta sección. El Comisionado Laboral deberá publicar el boletín en el sitio web de Internet mantenido por la Oficina del Comisionado Laboral, si lo hubiera, 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 incluirse en cualquier documento impreso abstracto publicado por el empleador de conformidad con NRS 608.013.
8. Un empleador deberá mantener un registro de la acumulación y uso de la licencia pagada de conformidad con esta sección para cada empleado durante un período de 1 año después de la entrada de dicha información en el registro y, previa solicitud, deberá hacer que esos registros estén disponibles para la inspección por parte del Comisionado de Trabajo.
9. Las disposiciones de esta sección no: (a) Limitan o abrevian 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 pagada más generoso o un beneficio de tiempo libre pagado.
10. Durante los primeros 2 años de funcionamiento, no se requiere que un empleador cumpla con las disposiciones de esta sección.
11. Como se usa en esta sección: (a) "COVID-19" significa: (1) El nuevo coronavirus identificado como SARS-CoV-2; (2) Cualquier mutación o variante del nuevo coronavirus identificado como SARS-CoV-2; o (3) Una enfermedad o condición de salud causada por el nuevo coronavirus identificado como SARS-CoV-2. (b) "Empleador" significa un empleador privado que tiene 50 o más empleados en empleos privados en este Estado.

PUBLICACIÓN OBLIGATORIA – PROYECTO DE LEY DE LA ASAMBLEA 307 A partir del 1 de julio de 2022, según lo establecido en el Proyecto de Ley de la Asamblea (AB) 307 aprobado durante la Sesión Legislativa de 2021, Sección 232 de los Estatutos Revisados de Nevada (NRS) se modifica por la presente con una nueva sección de la siguiente manera: Proyecto de Ley 307 de La Asamblea - https://www.leg.state.nv.us/App/NELIS/REL/81st2021/Bill/7811/Text El Capítulo 232 de NRS se enmienda por la presente agregando una nueva sección para leer de la siguiente manera: 1. El Departamento (Departamento de Empleo, Capacitación y Rehabilitación; DETR) preparará uno o más avisos sobre capacitación laboral o programas de empleo realizados por el Departamento, incluyendo, sin limitación, el Programa de Mejoramiento de Carrera y EmployNV Centros de Negocios/Carreras, y proporcionar cada uno de estos avisos al Comisionado Laboral. Dentro de los 30 días posteriores al final de cada trimestre calendario (1 de octubre, 1 de enero, 1 de abril y 1 de julio), el DETR transmitirá al Comisionado de Trabajo un aviso actualizado sobre los siguientes programas de capacitación y empleo. Este Aviso cumple con los informes obligatorios de DETR **del 1 de abril de 2024:**

Programas de Empleo y Formación
- **Programa de Mejora Profesional (CEP) https://detr.nv.gov/Page/Career_Enhancement_Program_(CEP)**
- **EmployNV Business/Career Hubs** - https://employnv.gov
  - o **Servicios de Empleo** - **https://employnv.gov**
  - o **Servicios de Empleo para Veteranos: https://detr.nv.gov/Page/Veteran_Services**
  - o **Trabajadores Agrícolas Temporales Migrantes (MSFW) - https://www.employnv.gov/vosnet/gsipub/documentview.aspx?enc=s0YLzxCf++EmSyMZiXZH1A==**
  - o **Lista de Proveedores de Capacitación Elegibles (ETPL) - https://www.employnv.gov/vosnet/guest.aspx?guesttype=IND&whereto=ETPLPROGRAMS**
- ■ **Nevadaworks** (norte de Nevada) - **http://nevadaworks.com/service-providers/**
- ■ **Workforce Connections** (sur de Nevada) - **https://nvworkforceconnections.org/system-partners/eligible-training-provider-list-etpl/**
  - o **Información del Mercado Laboral de Nevada: https://nevadaworkforce.com/**

Servicios de Negocio
- **Publicación de Ordenes de Trabajo** - **https://employnv.gov**
- **Certificación Laboral Extranjera (FLC)** - **https://detr.nv.gov/Page/H-2B_Online_Job_Order_Form**
- **Silver State Works (SSW)** - **http://employnv.gov/vosnet/gsipub/documentview.aspx?enc=+Xn98+WQY9h4nikSv1SOag==**
- **Respuesta Rápida** - **https://detr.nv.gov/Page/Employment_Security_Division_Rapid_Response**
- **Crédito Fiscal por Oportunidad Laboral (WOTC)** - **https://detr.nv.gov/Page/Work_Opportunity_Tax_Credit**

Otros Servicios de Empleo y Formación
- **Iniciativa de Evaluación de Elegibilidad y Empleo de Nevada (REAnv) / Programa de Evaluación de Elegibilidad y Servicios de Reempleo (RESEA)** - **https://www.dol.gov/agencies/eta/american-job-centers/RESEA**
- **Ley de Asistencia Comercial (TAA)** - **https://www.dol.gov/agencies/eta/tradeact**
- **Programa Federal de Bonos** - **https://bonds4jobs.com/**
- **Rehabilitación Vocacional** - **https://detr.nv.gov/Page/Rehabilitation_Division_Bureau_of_Vocational_Rehabilitation**
- **Programas de Formación a Corto Plazo** - **https://www.employnv.gov/admin/gsipub/htmlarea/uploads/Short%20Term%20Training_NV_04142021.pdf**
- **Programas de Certificación a Corto Plazo** - **https://www.tmcc.edu/academics/certifications**
- **Educación y Capacitación** - **https://nevadajobconnect.com/Page/Education_and_Training**
- **Recursos de Aprendizaje en Línea: https://www.employnv.gov/vosnet/OnlineLearning/Resources.aspx**
- **Programas de amas de casa desplazadas en Nevada: https://detr.nv.gov/Page/Displaced_Homemakers_Program**

Para obtener servicios, recursos y detalles adicionales del programa, regístrese en EmployNV en: **https://www.employnv.gov/vosnet/loginintro.aspx**

De conformidad con la Enmienda Stevens (**https://www.gao.gov/products/gao-19-282**), los servicios de empleo y los programas de capacitación incluidos en este Aviso están respaldados por la Administración de Empleo y Capacitación (ETA) y Empleo de Veteranos y Servicio de Capacitación del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos; y la Administración de Servicios de Rehabilitación (RSA) del Departamento de Trabajo de EE. UU. [Gastos de financiamiento autorizados por la Legislatura de Nevada, 81 ° período de sesiones (2021): Proyecto de ley del Senado (SB) 459]

JOE LOMBARDO, Governor DR. KRISTOPHER SANCHEZ, Director BRETT HARRIS, Labor Commissioner
Carson City: 1818 E. College Parkway, Suite 102, Carson City, Nevada 89706 Telephone (775) 684-1890 Fax (775) 687-6409
Las Vegas: 3340 WEST SAHARA AVENUE, LAS VEGAS, NEVADA 89102 PHONE: (702) 486-2650 FAX (702) 486-2660

STATE OF NEVADA Office of the Labor Commissioner
Avisio 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 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

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 tiempo de 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 remplace 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 TOLL FREE: 1-800-992-0900 Ext. 4850 • Internet:* ***www.labor.nv.gov***

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 u 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 reunir se 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
• TELÉFONO: (702) 486-2650 • FAX: (702) 486-2660
1818 COLLEGE PARKWAY, SUITE 102, CARSON CITY, NV 89706
• TELÉFONO: (775) 684-1890 • FAX: (775) 687-6409
Las copias de este aviso también pueden ser obtenidas de la Oficina del Comisionado de 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

---

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 victimas de agresión sexual con las mismas protecciones laborales que a las victimas de violencia domestica. 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 una 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 constituya 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 constituya 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 solicito 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 agresión 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
3340 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

JOE LOMBARDO, Gobernador • DR. KRISTOPHER SANCHEZ, Director • BRETT HARRIS, Comisionado de Trabajo

OLC 01.01.2024