Labor Law Compliance Center

NEVADA SPANISH

Labor Law Compliance Center
posters@laborlawcc.com
www.laborlawcc.com
(800) 801-0597

Nevada Labor Law Posters

Spanish

***Recently updated notices are highlighted**

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
Daily Overtime Bulletin NV01S	All employers	07/24
Discrimination NV02S	All employers	12/14
Lie Detector Tests NV03S	All employers	06/19
Minimum Wage Bulletin NV04S	All employers	07/24
OSHA NV05S	**All employers** **Must be at least 8 1/2 by 14 inches with 10 point type**	**01/25***
Rules to be Observed by the Employers NV06S - NV11S	**All employers** **Designed with the dimensions of 8.5 x 14 inches**	**01/25***
Unemployment Insurance NV12S	All employers	12/23
Tip Notice NV13S	Employers with employees who receive tips	07/99
Workers' Compensation NV14S	All employers	09/24
Pregnant Workers' Fairness NV15S	**All employers**	**01/25***

Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

Nevada Labor Law Posters

Spanish

***Recently updated notices are highlighted**

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
Domestic Violence Leave NV16S	All employers	01/24
Paid Leave NV17S	All employers	06/19
Sick Notice NV18S	All employers	06/19
AB190 [Paid Family Leave] NV19S	All employers	12/23
AB307 [Career Enhancement Program] NV20S - NV21S	**All employers**	**01/25***
SB209 [COVID19 Vaccination Paid Leave] NV22S - NV23S	All employers	12/23
Sexual Harassment NV24S	All employers	07/22

Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

AVISO DE PAGO

DÍAS DE PAGO REGULAR PARA EMPLEADOS DE: _____(NOMBRE EMPRESA)

SERÁN LOS SIGUIENTES:

POR_____

TÍTULO_____

FAVOR DE PUBLICAR

Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

NUMEROS DE TELEFONO DE EMERGENCIA

PARA

_____

(Dar la dirección exacta de Este Lugar de Trabajo)

Doctores: _____

Hospitales: _____

Ambulancias: 911 o _____

Bomberos: 911 o _____

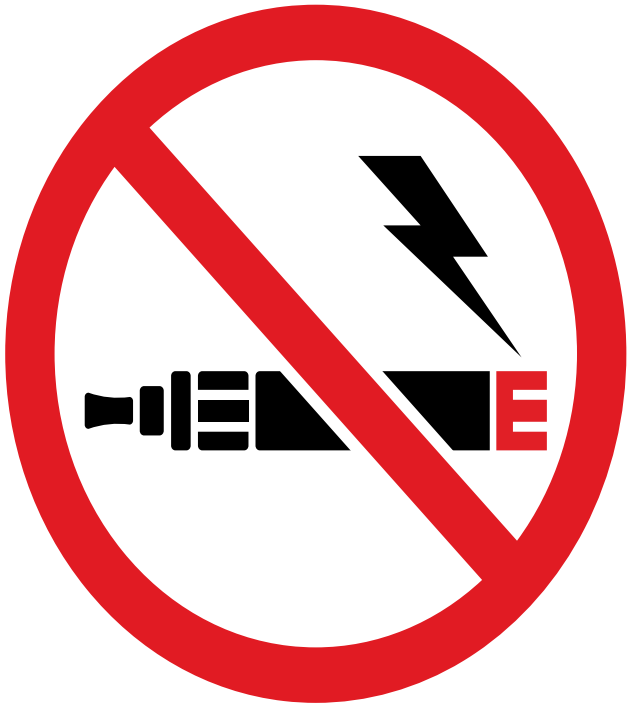
Policía: 911 o _____

FAVOR COLOCAR EN UN LUGAR DONDE PUEDA SER LEIDO DE ACUERDO CON EL ACTA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL RABAJO DEL ESTADO DE NEVADA (Estatutos Revisados de Nevada 618.295; 29 CFR 1926.50)

Aplicación de Nevada OSHA
División de Relaciones Industriales
Departamento de Negocios e Industria del Estado de Nevada

Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

NO FUMAR
NO VAPEAR



NV-v

Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

STATE OF NEVADA

JOE LOMBARDO
Governor

DR. KRISTOPHER SANCHEZ
Director

BRETT HARRIS
Labor Commissioner

DEPARTMENT OF BUSINESS AND 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 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

Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

NERC
Nevada Equal Rights Commission

a division of the Nevada Department of Employment, Training and Rehabilitation

1820 East Sahara Avenue
Suite 314
Las Vegas, NV 89104
(702) 486-7161

1325 Corporate Blvd.
Room 115
Reno, NV 89502
(775) 823-6690

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.

Un empleador/ programa de igualdad de oportunidades.
Ayuda y servicios auxiliares están disponibles a las personas con discapacidades.

Relay 711 or 800.326.6868

Rev 12.14

www.nvdetr.org

NV02S

Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

ESTADO DE NEVADA
Oficina del Comisionado del Trabajo

AVISO DE LIMITACIONES QUE AFECTAN LA APLICACION DE PRUEBAS DE DETECCION DE MENTIRAS

NRS 613.460(2) requiere que cada empleador publique y mantenga este aviso en un lugar visible, en el lugar de empleo donde habitualmente se publican y leen los avisos a los empleados y solicitantes de empleo.

Conforme a NRS 613.440(2), Detector de mentiras significa polígrafo, analizadores de estrés de voz, evaluador de estrés psicológico o cualquier otro dispositivo similar, ya sea mecánico o eléctrico, que están diseñados para determinar la honestidad o la deshonestidad de un individuo.

NRS 613.480(1) prohíbe a los empleadores o a cualquier persona que actúe en su nombre que requiera o solicite que un empleado o posible empleado se realice o se someta a cualquier prueba de detección de mentiras, excepto lo dispuesto en NRS 613.510.

NRS 613.510 contiene varias excepciones que permiten a un empleador solicitar exámenes de polígrafo. Un empleador puede solicitar que un empleado o posible empleado tome un examen de polígrafo administrado por una persona calificada como parte de una investigación de robo o irregularidad similar que afecte el negocio del empleador y que parece involucrar al empleado.

El empleador también puede solicitar un examen de polígrafo administrado por una persona calificada con respecto a los posibles empleados que serían empleados para proteger ciertos tipos de propiedad o instalaciones sensibles o valiosas. El uso de un examen de polígrafo también está permitido a los empleadores en negocios que manejan sustancias controladas.

Tal permiso existe solo en situaciones en que los solicitantes de empleo o los empleados tienen acceso directo a sustancias controladas o donde se sospecha de abuso o robo.

NRS 613.480(3&4) prohibir que un empleador tome medidas adversas contra cualquier empleado o posible empleado en base a los resultados de cualquier prueba del detector de mentiras o la declinación a tomar cualquier prueba del detector de mentiras.

Los empleadores que violen las disposiciones en NRS 613.440 a 613.510 están sujetos a responsabilidad civil en los tribunales, así como a las multas impuestas por el Comisionado de Trabajo de Nevada.

Para información adicional puede contactar nuestras oficinas al 702-486-2650 en Las Vegas o 775-684-1890 en Carson City o vía Email a mail1@labor.nv.gov

STATE OF NEVADA

JOE LOMBARDO
Governor

DR. KRISTOPHER SANCHEZ
Director

BRETT HARRIS
Labor Commissioner

DEPARTMENT OF BUSINESS AND INDUSTRY
OFFICE OF THE LABOR COMMISSIONER

ESTADO DE NEVADA
SUELDO MINIMO
BOLETIN ANNUAL
PUBLICADO ABRIL 1, 2024

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

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.

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 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

Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

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 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 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 la supuesta violación por tres 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 violación seria y por multas discrecionales de hasta $16,550 por cada violación menor. Multas de hasta $16,550 por día se pueden proponer por no corregir las violaciones en el periodo del tiempo propuesto. También, cualquier empresario que intencionalmente o repetidamente viola la ley puede tener multas de hasta $165,514 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 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: 702-486-8715

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:

OSHA, U.S. Department of Labor
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.

Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

STATE OF NEVADA

JOE LOMBARDO
Governor

DR. KRISTOPHER SANCHEZ
Director

BRETT K. HARRIS, ESQ
Labor Commissioner

DEPARTMENT OF BUSINESS AND INDUSTRY

OFFICE OF THE 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: 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 que deja su trabajo o renuncia debe ser pagada a más tardar el día en que habría 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 ininterrumpido 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 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 80º 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 lo contrario. Esta tarifa se aplica a todos los empleados independientemente de los beneficios de salud ofrecidos por el empleador. Para consultar el aviso sobre el salario mínimo anual, consulte https://labor.nv.gov/Employer/Employer_Posters/

5. 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) Trabaja más de 8 horas en cualquier día laborable 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 que el sueldo mínimo trabaje más de 40 horas en cualquier 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 estén empleados en capacidades ejecutivas, administrativas o profesionales de buena fe; (e) Empleados cubiertos por convenios colectivos que prevén otra cosa por 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 o 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 la sección 6 de este acto.

6. Si un empleado y un empleador acuerdan mutuamente por escrito excluir del sueldo del empleado 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.

7. Todo empleador establecerá y mantendrá registros de sueldo en 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 empleador y el empleado para

un propósito específico, período de pago y monto; (c) Sueldo o salario 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.

8. Los sueldos deben pagarse semi mensual o con más frecuencia.

9. Todo empleador establecerá y mantendrá días de pago 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 se calcula para proporcionar un aviso real del cambio a cada uno de esos empleados.

10. 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 a un acuerdo para dividir tales propinas o propinas otorgadas entre ellos.

11. 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 disminuya el sueldo, salario o compensación de un empleado para implementar tal disminución a menos que:
(a) No menos de 7 días antes de que el empleado realice cualquier trabajo con la disminución del sueldo, salario o compensación, el empleador proporciona al empleado una notificación por escrito de la disminución; O
(b) El empleador cumple con los requisitos relativos a la disminución que se imponen al empleador de conformidad con las disposiciones de cualquier acuerdo de negociación colectiva o cualquier contrato entre el empleador y el empleado.

12. 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 costo para dicho empleado.

13. 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 que 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 presentarse a trabajar.

14. Un empleador con empleo privado con no menos de 50 empleados proporcionará licencia pagada a cada empleado del empleador 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. Las vacaciones pagadas acumuladas pueden trasladarse para cada empleado entre sus años de prestación de empleo, excepto que un empleador puede limitar la cantidad de licencia pagada para cada empleado prorrogado a un máximo de 40 horas por año de prestación. C. Un empleador deberá: (1) Compensar a un empleado por la licencia pagada disponible para su uso por ese empleado a la tasa de pago a la que el empleado es compensado en el momento en que se toma dicha licencia; y (2) Pagar dicha compensación el mismo día de pago que las horas tomadas normalmente se pagan. (Consulte la sección 608.0197 de NRS y el Proyecto de Ley del Senado 312 (2019) para conocer todos los requisitos y excepciones)

15. Además de la licencia provista en la sección 608.0197 de NRS, un empleador deberá proporcionar de 2 o 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#**

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; documentos requeridos; Comisionado de Trabajo preparará boletín; destino; mantenimiento de registros; otros derechos, recursos y acuerdos intactos.

1. Un empleado que ha estado empleado por un empleador durante al menos 90 días y que es víctima de un acto que constituye violencia doméstica o agresión sexual, o cuya familia o miembro del hogar es víctima de un acto que constituye violencia doméstica o sexual. agresión, 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 conformidad con este inciso:

(a) Puede ser remunerado o no por el empleador;

(b) Debe utilizarse dentro de los 12 meses inmediatamente siguientes a la fecha en que ocurrió el acto que constituye violencia doméstica o agresión sexual;

(c) Puede utilizarse de forma consecutiva o intermitente; y

(d) Si se utiliza por un motivo por el cual la licencia también puede tomarse de conformidad con la Ley de Licencia Médica y Familiar de 1993, 29 U.S.C. §§ 2601 et seq., debe deducirse de la cantidad de licencia que el empleado tiene derecho a tomar conforme a esta sección y de la cantidad de licencia que el empleado tiene derecho a tomar conforme a la Family and Medical Leave Act de 1993, 29 U.S.C. §§ 2601 y siguientes.

2. Un empleado podrá utilizar las horas de licencia de conformidad con el inciso 1 de la siguiente manera:

(a) Un empleado puede utilizar las horas de licencia únicamente:

(1) Para el diagnóstico, atención o tratamiento de una condición de salud relacionada con un acto que constituye violencia doméstica o agresión sexual cometido contra el empleado o la familia o miembro del hogar del empleado;

(2) Para obtener asesoramiento o asistencia relacionada con un acto que constituye violencia doméstica o agresión sexual cometido contra el empleado o la familia o miembro del hogar del empleado;

(3) Para participar en cualquier procedimiento judicial relacionado con un acto que constituya violencia doméstica o agresión sexual cometido contra el empleado o la familia o miembro del hogar del empleado; o

(4) Establecer un plan de seguridad, que incluye, entre otras, cualquier acción para aumentar la seguridad del empleado o de la familia o miembro del hogar del empleado frente a un acto futuro que constituya violencia doméstica o agresión sexual.

(b) Después de tomar cualquier hora de licencia al ocurrir el acto que constituye violencia doméstica o agresión sexual, un empleado deberá notificar con no menos de 48 horas de anticipación a su empleador sobre la necesidad de usar horas adicionales de licencia para cualquier propósito enumerado en el párrafo (a).

3. Un empleador no deberá:

(a) Negar a un empleado el derecho a utilizar horas de licencia de acuerdo con las condiciones de esta sección;

(b) Exigir que un empleado encuentre un trabajador sustituto como condición para utilizar las horas de licencia; o

(c) Tomar represalias contra un empleado por utilizar horas de licencia.

4. El empleador de un empleado que toma horas de licencia de conformidad con esta sección puede exigir que el empleado le proporcione documentación que confirme o respalde la razón que el empleado proporcionó para solicitar la licencia. Dicha documentación puede incluir, entre otras, un informe policial, una copia de una solicitud de orden de protección, una declaración jurada de una organización que brinda servicios a víctimas de violencia doméstica o agresión sexual o documentación de un médico. Cualquier documentación proporcionada a un empleador de conformidad con esta subsección es confidencial y debe ser conservada por el empleador de manera consistente con los requisitos de la Ley de Licencia Médica y Familiar de 1993, 29 U.S.C. §§ 2601 y siguientes.

5. El Comisionado del Trabajo preparará un boletín que establezca claramente el derecho a los beneficios creados por esta sección. El Comisionado Laboral publicará el boletín en el sitio web de Internet mantenido por la Oficina del Comisionado Laboral, si lo hubiera, y requerirá que todos los empleadores publiquen el boletín en un lugar visible en cada lugar de trabajo mantenido por el empleador. El boletín puede incluirse en cualquier resumen impreso publicado por el empleador de conformidad con NRS 608.013.

6. Un empleador deberá mantener un registro de las horas de licencia tomadas de conformidad con esta sección para cada empleado durante un período de 2 años después del ingreso de dicha información en el registro y, previa solicitud, deberá poner 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 la solicitud de un registro sea para fines de una investigación.

7. Las disposiciones de esta sección no:

(a) Limitar o abreviar cualquier otro derecho, recurso o procedimiento disponible bajo la ley.

(b) Negar cualquier otro derecho, recurso o procedimiento disponible para una parte agraviada.

(c) Prohibir, adelantar o desalentar cualquier contrato u otro acuerdo que proporcione un beneficio de licencia más generoso 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) "Miembro de la familia o del hogar" significa:

(1) Cónyuge;

(2) Pareja de hecho;

(3) Hijo menor; o

(4) Padre u otra persona adulta que esté emparentada dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad con el empleado, u otra persona adulta que esté o en realidad 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 NRS 200.366.

(Agregado a NRS en 2017, 3176; A 2023, 1230)

18. Un empleador con empleo 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 las circunstancias lo

permitan. Vea este enlace con respecto a la orientación preliminar sobre este proyecto de ley. 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

***Resumen de NRS y NAC Provisiones y no debe ser considerado consejos legales- REVISADO 5/30/2024**

EMPLEADOR: ESTE AVISO DEBE SER COLOCADO EN CADA LUGAR DE TRABAJO (NRS 612.455)

Estado de Nevada
Departamento de Empleo, Capacitación y Rehabilitación
DIVISIÓN DE SEGURIDAD DE EMPLEO

AVISO A LOS EMPLEADOS

Los empleados de este establecimiento están protegidos por el Seguro de Desempleo. La ley requiere que este empleador contribuya al Fondo de Compensación por Desempleo de Nevada. Ninguna parte de la contribución se deduce de los salarios de los empleados.

Si se separa de su trabajo o si sus horas han sido reducidas sustancialmente, inmediatamente:

- **Presente una solicitud de seguro de desempleo en línea o llame al Centro de Reclamos Telefónicos de Nevada más cercano, como se indica a continuación, para beneficios completos o parciales.**
- **Solicite servicios de empleo en el Centro de Carrera EmployNV de Nevada más cercano o encuentre información laboral en línea en www.EmployNV.gov. Si tiene una discapacidad y requiere asistencia, comuníquese con el Centro de Carrera EmployNV de Nevada antes de su visita para organizar adaptaciones especiales.**

Para ser elegible para los beneficios de desempleo, una persona desempleada debe:

1. **Estar desempleada sin que sea por su propia culpa y cumplir con todas las demás condiciones de la ley relacionadas con los beneficios de desempleo.**
2. **Solicitar en línea o en el Centro de Reclamos Telefónicos de Nevada.**
3. **Estar físicamente capacitada para trabajar.**
4. **Estar disponible y dispuesta a aceptar un empleo adecuado si se le ofrece.**
5. **Realizar un esfuerzo razonable y sincero para encontrar empleo.**

Razones por las que podría no ser elegible incluyen:

1. **Separación del empleo por renuncia sin una causa justificada.**
2. **Ser despedida por mala conducta relacionada con su trabajo.**
3. **Rechazo de una oferta de trabajo adecuado sin causa justificada.**
4. **Dar información falsa u ocultar información sobre la razón de su separación del trabajo.**
5. **No reportar correctamente los salarios.**

Para presentar una solicitud de beneficios de desempleo, llame al Centro de Reclamos Telefónicos:
En el sur de Nevada, llame al (702) 486-0350
En el norte de Nevada, llame al (775) 684-0350
En las zonas rurales de Nevada, llame gratuitamente al (888) 890-8211
O presente su solicitud en línea en https://ui.nv.gov/

DETR Nevada Department of Employment, Training and Rehabilitation

EmployNV CAREER HUB An AmericanJobCenter of Nevada

- *Un empleador/programa con igualdad de oportunidades*
- *Ayudas y servicios auxiliares disponibles a solicitud para personas con discapacidades.*
- *Relay Nevada 711 o (800) 326-6868 (TTY)*

Para reportar un posible fraude, visite: https://ft.nvdetr.org/form/Fraud O llame al (775) 684-0475

UI FRAUD

NUCS-4324 (Rev 12/23)

NV12S

Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

AVISO A LOS EMPLEADOS

De conformidad con: **NRS 616B.227 Elección del empleado para informarsus propinas; efecto; regulación.**

1. A los efectos de la compensación laboral, un empleado puede optar por informar la cantidad que recibe como propinas con el fin de calcular la compensación, presentando a su empleador una Declaración de Elección del Empleado para Informar Propinas (formulario D-23). El empleado debe realizar su elección por separado para cada período de pago antes del final del próximo período de pago. La declaración no puede modificarse.

2. Al recibir dicho aviso, el empleador deberá:
   (a) Hacer una copia de cada informe presentado por el empleado al empleador para informar la cantidad de sus propinas al Servicio de Impuestos Internos de los Estados Unidos o la Declaración de Elección del Empleado para Informar Propinas;
   (b) Presentar la copia a su aseguradora de compensación laboral cuando lo solicite, o si el empleador tiene autoaseguro o es una asociación de empleadores autoasegurados, conservar la copia para sus registros; y
   (c) Si no tiene autoaseguro, abonar a la aseguradora las primas correspondientes a las propinas informadas a la misma tasa que paga sobre los salarios regulares.

3. Un empleado que elige informar sus propinas no es elegible para recibir una compensación aumentada basada en esas propinas hasta 3 meses después de que su empleador reciba la Declaración de Elección del Empleado para Informar Propinas. A los fines de la compensación laboral, las propinas pueden informarse de acuerdo con el 26 U.S.C. §6053(a) o en el formulario D-23. El formulario D-23 para informar propinas se puede obtener en su oficina de personal.

Si los formularios no están disponibles, comuníquese con su empleador o con el Servicio de Impuestos Internos.

Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

Estado de Nevada
DEPARTAMENTO DE NEGOCIOS Y INDUSTRIA
DIVISIÓN DE RELACIONES INDUSTRIALES
Sección de Compensación para Trabajadores

A T E N C I Ó N

Precaución: La información a continuación es de carácter general y no pretende ser asesoría legal. Si tiene alguna pregunta sobre su estatus como empleador o empleado, o sobre sus derechos y calificación para beneficios específicos bajo una reclamación por lesión industrial o enfermedad ocupacional, debe consultar con un abogado con experiencia en seguros industriales.

Breve Descripción de Si el Empleador Está Obligado a Obtener Seguro Industrial y Si una Persona es un Empleado Cubierto

Todo empleador... debe proporcionar y asegurar compensación... por cualquier lesión personal sufrida por accidente por un empleado que surja de y en el curso del empleo. Véase NRS 616B.612(1).

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

Un **empleado** se define como "toda persona al servicio de un empleador bajo cualquier nombramiento o contrato de contratación o aprendizaje," (Véase NRS 616A.105), excluyendo empleados eventuales; actores o intérpretes en escenarios o exhibiciones; músicos por menos de 2 días consecutivos; empleados domésticos, agrícolas y ganaderos; patrullas de esquí voluntarias; oficiales deportivos con tarifa nominal; clérigos, rabinos o lectores laicos; agentes de bienes raíces; y vendedores comisionados (Véase NRS 616A.110).

Un **contratista independiente** es una persona contratada y pagada únicamente para producir un resultado. Se define como, "... cualquier persona que presta un servicio por una remuneración específica para un resultado específico, bajo el control del principal de la persona solo en cuanto al resultado de su trabajo 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 Sufre una Lesión en el Trabajo o Tiene una Enfermedad Ocupacional

Notificación de Lesión o Enfermedad Ocupacional (Formulario de Informe de Incidente C-1): Si una lesión o enfermedad ocupacional (EO) surge del y en el curso del empleo, debe proporcionar un aviso por escrito a su empleador tan pronto como sea posible, pero no más tarde de 7 días después del accidente o EO. Su empleador deberá mantener un suministro suficiente de los formularios.

Reclamación de Compensación del Empleado/Informe de Tratamiento Inicial (Formulario C-4): Si se busca tratamiento médico, el Formulario C-4 se encuentra en el lugar de tratamiento inicial. Debe presentarse dentro de 90 días después del accidente o EO. El médico tratante debe completar y enviar la reclamación al empleador, asegurador y administrador de terceros dentro de 3 días hábiles del tratamiento.

Tratamiento Médico: Si necesita tratamiento médico por su lesión laboral o EO, es posible que deba elegir un médico o quiropráctico de una lista proporcionada por su aseguradora de compensación para trabajadores, si ha contratado con una Organización para el Cuidado Administrado (MCO) u Organización de Proveedores Preferidos (PPO). Si su empleador no ha contratado con una MCO o PPO, puede seleccionar un médico o quiropráctico del Panel de Médicos y Quiroprácticos. Cualquier **costo médico** relacionado con su lesión industrial o EO será pagado por su aseguradora.

Incapacidad Total Temporal (TTD): Si su médico ha certificado que no puede trabajar por un período de al menos 5 días consecutivos, o 5 días acumulativos en un período de 20 días, o impone restricciones que su empleador no acomoda, podría tener derecho a compensación por TTD.

Incapacidad Parcial Temporal (TPD): Si el salario que recibe al reincorporarse es menor que la compensación por TTD a la que tiene derecho, la aseguradora podría estar obligada a pagarle compensación por TPD para cubrir la diferencia. La TPD solo se puede pagar por un máximo de 24 meses.

Incapacidad Parcial Permanente (PPD): Cuando su condición médica se estabiliza y hay indicios de una PPD como resultado de su lesión o EO, su aseguradora debe organizar una evaluación por un médico calificante o quiropráctico dentro de 30 días para determinar el grado de su PPD. La cantidad de su compensación por PPD depende de la fecha de la lesión, los resultados de la evaluación de PPD, su edad y salario.

Incapacidad Total Permanente (PTD): Si un médico tratante o quiropráctico lo certifica médicamente como permanentemente y totalmente incapacitado, y su aseguradora le ha otorgado un estatus de PTD, tiene derecho a recibir beneficios mensuales que no superen el 66 2/3% de su salario mensual promedio. El monto de sus pagos por PTD está sujeto a reducción si anteriormente recibió una compensación por PPD en suma global.

Servicios de Rehabilitación Vocacional: Podría ser elegible para servicios de rehabilitación vocacional si no puede regresar al empleo debido a una discapacidad física permanente o restricciones permanentes como resultado de su lesión o enfermedad ocupacional.

Reembolso de Transporte y Viáticos: Podría ser elegible para gastos de viaje y viáticos relacionados con el tratamiento médico.

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

Proceso de Apelación: Si no está de acuerdo con una determinación escrita emitida por la aseguradora o si la aseguradora no responde a su solicitud, puede apelar al Departamento de Administración, Oficial de Audiencias, siguiendo las instrucciones contenidas en su carta de determinación. Debe apelar la determinación dentro de los 70 días a partir de la fecha de la carta de determinación en 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 Oficial de Apelaciones del Departamento de Administración. Debe presentar su apelación dentro de los 30 días desde la fecha de la carta de decisión del Oficial de Audiencias en 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 una decisión de un Oficial de Apelaciones, puede presentar una petición de revisión judicial ante el Tribunal de Distrito. Debe hacerlo dentro de los 30 días de la decisión del Oficial de Apelaciones. Puede ser representado por un abogado a su propio costo, o puede contactar al NAIW para posible representación.

Abogado de Nevada para Trabajadores Lesionados (NAIW): Si no está de acuerdo con la decisión de un Oficial de Audiencias, puede solicitar representación gratuita del NAIW en una audiencia de apelaciones. El NAIW es una agencia estatal independiente. Para más información sobre la denegación de beneficios, contacte al NAIW en: 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 para Trabajadores, 1886 East College Pkwy. Ste. 100, Carson City, NV 89706, teléfono (775) 684-7270, o 2300 W. Sahara Ave, Suite 300, Las Vegas, NV 89102, teléfono (702) 486-9080.

Para Asistencia sobre Compensación para Trabajadores: Contacte a la Oficina de Asistencia al Consumidor en Salud de Nevada, 7150 Pollock Drive, Las Vegas, NV 89119, Línea Gratuita 1-888-333-1597, Sitio Web: https://adsd.nv.gov/Programs/CHA/Office_for_Consumer_Health_Assistance_(OCHA)/, Correo: cha@govcha.nv.gov

La información en esta publicación se deriva de los Capítulos 616A a 616D, inclusivo, y 617 de los Estatutos Revisados de Nevada y se proporciona únicamente con fines informativos. Si tiene preguntas sobre su lesión o reclamo de compensación para trabajadores, por favor llame a:

Aseguradora/Administrador:_____ Persona de Contacto:_____

Dirección:_____ Número de Teléfono:_____
Ciudad Estado Código Postal

MCO/Proveedor de Atención Médica:_____ Persona de Contacto:_____

Dirección:_____ Número de Teléfono:_____
Ciudad Estado Código Postal

Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

LLCC

Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

Labor Law
LLCC
Compliance Center

Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

Labor Law
LLCC
Compliance Center

Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com