

Labor Law Compliance Center

**NEVADA
SPANISH**

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

Nevada Labor Law Posters

Spanish

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
Daily Overtime Bulletin NV01	All employers	04/23
Discrimination NV02	All employers	12/14
Minimum Wage Bulletin NV03	All employers	04/23
OSHA NV04	All employers Must be at least 8 1/2 by 14 inches with 10 point type	01/23
Unemployment Insurance NV05	All employers	06/21
Domestic Violence Leave NV06	All employers	01/24
Lie Detector Tests NV07	All employers	06/19
Rules to be Observed by the Employers NV08	All employers Designed with the dimensions of 8.5 x 14 inches	07/23
Paid Leave NV09	All employers	06/19
Sick Notice NV10	All employers	06/19



Nevada Labor Law Posters

Spanish

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
AB190 [Paid Family Leave] NV11	All employers	12/23
AB307 [Career Enhancement Program] NV12	All employers	12/23
SB209 [COVID19 Vaccination Paid Leave] NV13-14	All employers	12/23



JOE LOMBARDO
GOVERNOR

STATE OF NEVADA

TERRY REYNOLDS
DIRECTOR

BRETT HARRIS
LABOR COMMISSIONER



REPLY TO:

- OFFICE OF THE LABOR COMMISSIONER**
1818 E. COLLEGE PARKWAY, SUITE 102
CARSON CITY, NEVADA 89706
TELEPHONE: (775) 684-1890
FACSIMILE: (775) 687-6409
- OFFICE OF THE LABOR COMMISSIONER**
3340 WEST SAHARA AVENUE
LAS VEGAS, NEVADA 89102
TELEPHONE: (702) 486-2650
FACSIMILE: (702) 486-2660

Department of Business & Industry
OFFICE OF THE LABOR COMMISSIONER

www.labor.nv.gov

**ESTADO DE NEVADA
TIEMPO EXTRA DIARIO
BOLETIN ANUAL 2023**

PUBLICADO ABRIL 1, 2023

LOS EMPLEADORES DEBEN PAGAR 1-1 / 2 VECES EL SUELDO REGULAR DE UN EMPLEADO SIEMPRE QUE UN EMPLEADO QUE SE PAGA MENOS DE 1-1 / 2 VECES LA TASA DE SUELDO MÍNIMO APLICABLE TRABAJA MÁS DE 40 HORAS EN UNA SEMANA DE TRABAJO O MÁS DE 8 HORAS EN UN DÍA DE TRABAJO, A MENOS QUE SEA EXENTO DE LO CONTRARIO. LOS EMPLEADORES DEBEN CONSULTAR NRS 608.018 PARA OBTENER MÁS DETALLES SOBRE LOS REQUISITOS DE HORAS EXTRA.

LAS SIGUIENTES CANTIDADES SON LAS TASAS DE SUELDO POR LAS CUALES PUEDEN APLICARSE HORAS EXTRA DIARIAS. ESTAS TARIFAS SON VIGENTES A PARTIR DEL 1 DE JULIO DE 2023.

LOS EMPLEADOS QUE GANAN MENOS DE \$ 15.375 POR HORA (BENEFICIOS DE SALUD CALIFICADOS OFRECIDOS) O MENOS DE \$ 116.875 POR HORA (NO RECIBEN BENEFICIOS DE SALUD CALIFICADOS) SON ELEGIBLES PARA TIEMPO EXTRA EN 1-1/2 DEL SUELDO DE PAGO 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 MÁS DE LAS TARIFAS ANTERIORES SON ELEGIBLES PARA HORAS EXTRA EN 1-1/2 VECES EL SUELDO REGULAR DEL EMPLEADO POR MÁS DE 40 HORAS DE TRABAJO EN UNA SEMANA LABORAL. EL EMPLEADOR DEBE VERIFICAR LAS TARIFAS SUPERIORES A \$ 15.375 POR HORA Y \$ 16.875 POR HORA EN BASE A LOS BENEFICIOS DE SALUD CALIFICADOS QUE SE OFRECEN O NO SE OFRECEN A LOS EMPLEADOS PARA PAGAR LAS HORAS EXTRA POR MÁS DE 40 HORAS DE TRABAJO EN UNA SEMANA LABORAL.

Copias de este boletín pueden obtenerse en las oficinas del Comisionado Laboral:

1818 College Parkway, Suite 102
Carson City, Nevada 89706
(775) 684-1890

o

3340 West Sahara Avenue
Las Vegas, Nevada 89102
(702) 486-2650

NV01S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com





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

www.nvdeetr.org

Rev 12.14

NV02S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com



STATE OF NEVADA

JOE LOMBARDO
GOVERNOR

TERRY REYNOLDS
DIRECTOR

BRETT HARRIS
LABOR COMMISSIONER



OFFICE OF THE LABOR COMMISSIONER
3400 WEST SAHARA AVENUE
LAS VEGAS, NV 89102
PHONE: (702) 486-2650
FAX (702) 486-2660

OFFICE OF THE LABOR COMMISSIONER
1818 COLLEGE PARKWAY, SUITE 102
CARSON CITY, NV 89706
PHONE: (775) 684-1890
FAX (775) 687-6409

Department of Business & Industry
OFFICE OF THE LABOR COMMISSIONER

www.labor.nv.gov

ESTADO DE NEVADA SUELDO MINIMO BOLETIN ANUAL 2023 PUBLICADO ABRIL 1, 2023

DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 15, SECCIÓN 16 (A) DE LA CONSTITUCIÓN DEL ESTADO DE NEVADA Y LA LEY DE ASAMBLEA (AB) 456 APROBADA DURANTE LA 80.a SESIÓN DE LA LEGISLATURA DE NEVADA (2019), LAS SIGUIENTES TASAS DE SUELDO MÍNIMO SE APLICARÁN A TODOS LOS EMPLEADOS EN EL ESTADO DE NEVADA A MENOS QUE SEA EXENTO DE LO CONTRARIO. ESTAS TARIFAS SON VIGENTES A PARTIR DEL 1 DE JULIO DE 2023 Y AUMENTARÁN COMO SE ESTABLECE A CONTINUACIÓN HASTA EL 1 DE JULIO DE 2024.

PARA LOS EMPLEADOS A LOS QUE EL EMPLEADOR HAYA OFRECIDO O PUESTO A DISPOSICION BENEFICIOS MÉDICOS CALIFICADOS, SE PUEDE PAGAR LA TARIFA DE NIVEL MÁS BAJA. VER LA LEY 192 DEL SENADO APROBADA DURANTE LA 80.a SESIÓN DE LA LEGISLATURA DE NEVADA (2019).

PARA TODOS LOS DEMÁS EMPLEADOS, LOS EMPLEADORES DEBEN PAGAR LA TARIFA DE NIVEL MÁS ALTA QUE SE INDICA A CONTINUACIÓN:

Fecha Efectiva	Nivel Menor	Nivel Mayor
Julio 1, 2022	\$9.50	\$10.50
Julio 1, 2023	\$10.25	\$11.25

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	Sueldo Minimo
Julio 1, 2024	\$12.00

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>

Se pueden obtener copias de este aviso en nuestro sitio web en: www.labor.nv.gov o comunicándose a las direcciones y números de teléfono indicados anteriormente.

NV03S



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 \$15,625 por cada violación seria y por multas discrecionales de hasta \$15,625 por cada violación menor. Multas de hasta \$15,625 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 \$156,259 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: 702-486-8714

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:

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.



Estado de Nevada
Departamento de Empleo, Entrenamiento & Rehabilitacion
DIVISION DE SEGURIDAD DE EMPLEO

AVISO A LOS EMPLEADOS

Los empleados de este establecimiento estan protegidos con seguro de desempleo. Este empleador es requerido por ley de contribuir al fondo de compensacion 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 solucitud para reclamar beneficios de desempleo en linea o llamando al centro mas cercano de reclamos por telefonos de Nevada, como se muestra en la parte inferior, para beneficios de desempleo completos o parciales.
- Solicita servicios de empleo del Centro de Carreras y Trabajos en la oficina del Nevada Job Connect mas cercano o busca información sobre empleos en linea www.NevadaJobConnect.com. Si estes deshabilitado y requieres asistencia, comunícate con el Centro de Carreras y Trabajos en la oficina del Nevada Job Connect con anticipación para arreglar servicios de acomodamiento.

Para ser elegible para beneficios de desempleo la persona desempleada tiene que:

1. No ser responsable de tu propio desempleo y cumplir con todo los requisitos de ley relacionados con beneficios de desempleo.
2. Llenar tu solicitud en linea o con el centro de reclamos por telefono de Nevada.
3. Estar fisicamente 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. Separacion 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. Dar informacion erronea o retener informacion relacionada con la separacion del trabajo.
5. No reportar apropiadamente salarios adquiridos.



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 area Rurales de Nevada
llamar gratis: (888) 890-8211
O Procesar reclamos en
lines www.expressclaim.org

- Programa/Empleadores una oportunidad de igualdad
- Hay asistencia auxiliar disponible a peticion de individuos con discapacidades
- Transmision de vez 711 o (800) 326-6868

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



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com

NV05S



STATE OF NEVADA

JOE LOMBARDO
GOVERNOR

DR. KRISTOPHER SANCHEZ
DIRECTOR

BRETT HARRIS
LABOR COMMISSIONER



OFFICE OF THE LABOR COMMISSIONER
1818 COLLEGE PARKWAY, SUITE 102
CARSON CITY, NV 89706
PHONE: (775) 684-1890
FAX (775) 687-6409

OFFICE OF THE LABOR COMMISSIONER
3340 WEST SAHARA AVENUE
LAS VEGAS, NEVADA 89102
PHONE: (702) 486-2650
FAX (702) 486-2660

Department of Business & Industry OFFICE OF THE LABOR COMMISSIONER

www.labor.nv.gov

BOLETIN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA & AGRESION SEXUAL

Efectivo a partir del 1 de enero de 2024

De conformidad con el Proyecto de ley 163 de la 82ª sesión legislativa de la asamblea de Nevada, NRS 608.0198 se modifica por la presente para incluir a las víctimas de agresión sexual con las mismas protecciones laborales que a las víctimas de violencia doméstica. A partir del 1 de enero de 2024, NRS 608.0198 se modifica de la siguiente manera:

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

(b) Después de tomar cualquier hora de licencia al ocurrir la acción que constituye violencia doméstica o agresión 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 reemplace como condición para usar las horas de licencia; o

(c) Tomar represalias contra el empleado por usar las horas de licencia.

4. El empleador de un empleado que toma horas de licencia conforme a esta sección puede requerir que el empleado proporcione al empleador la documentación que confirma o respalde la razón por la cual el empleado solicitó la licencia. Dicha documentación puede incluir, sin limitación, un informe policial, copia de una solicitud de orden de protección, una declaración jurada de una organización que preste servicios a víctimas de violencia doméstica o 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 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) "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 agresión sexual.

(c) "Agresión 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.



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) prohíben 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



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 7/3/2023

*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 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 calificados a disposición para el empleado y sus dependientes a un costo total para el empleado por primas de no más del 10 por ciento de los ingresos brutos sujeto 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 salario mínimo.

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 proporcione 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 descunte, 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 proporcione 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. Un empleador con empleo privado publicará los boletines y avisos requeridos disponibles en: https://labor.nv.gov/Employer/Employer_Posters/

18. 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 \(nv.gov\)](#)

19. 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 775-684-1890 o Las Vegas 702-486-2650 TOLL FREE: 1-800-992-0900 Ext. 4850

***Resumen de NRS y NAC Provisiones y no debe ser considerado consejos legales- REVISADO 7-3-23**

NV08S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com



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 reemplace como condición para usar el permiso remunerado disponible; o tomar represalias contra un empleado por usar permiso remunerado disponible.
- F. Un empleador deberá mantener un registro del recibo o acumulación y el uso de la permiso remunerado de conformidad con esta sección para cada empleado por un período de 1 año después del registro de dicha información en el expediente y, por solicitud, deberá hacer que dichos registros estén disponibles para inspección por parte del Comisionado de Trabajo.
- G. Durante los primeros 2 años de operación, un empleador no está obligado a cumplir con las disposiciones de esta sección.
- H. Esta sección no aplica a: (a) Un empleador que, de conformidad con un contrato, póliza interna del negocio, un acuerdo de negociación colectiva u otro acuerdo, proporciona a los empleados una póliza de permiso remunerado o una póliza de tiempo libre pagado a todos los empleados con un horario de trabajo asignado a una tasa de al menos 0.01923 horas de permiso remunerado por hora de trabajo realizado; y (b) Empleados temporales, estacionales o de guardia.

A menos que se disponga lo contrario en NRS 608.0165, el Comisionado Laboral puede imponer una sanción administrativa máxima de \$5,000 por cada violación de NRS 608.005 a 608.195 inclusivo, además de otros recursos o sanciones según lo autorizado por la ley.

Copias de este aviso se pueden obtener en nuestro sitio web: www.labor.nv.gov

Para obtener una copia de SB 312:

<https://www.leg.state.nv.us/App/NELIS/REL/80th2019/Bill/6553/Overview>

** Este boletín es un resumen de SB 312. Es para propósito de publicación e información y no debe considerarse un asesoramiento legal. Por favor refiérase a SB 312 y NRS sección 608 para más detalles.*

Para obtener información adicional o excepciones, comuníquese con el Comisionado del Trabajo del Estado De Nevada:

Carson City 775-684-1890 o Las Vegas 702-486-265

TOLL FREE: 1-800-992-0900 Ext. 4850 Internet: www.labor.nv.gov



STATE OF NEVADA
Office of the Labor Commissioner



**Avsio al empleador de enfermedad o lesión del empleado
N Estatutos Revisados de Nevada
(NRS) § 613**

Efectivo a partir del 15 de mayo de 2019, según lo establecido en la Asamblea de Ley (AB) 181 aprobada durante la sesión legislativa del año 2019, Estatutos Revisados de Nevada (NRS) sección 613 se modificará con una nueva sección de la siguiente manera:

Requisitos de la Ley de la Asamblea 181:

1. Un empleador:

- (a) No puede requerir que el empleado este físicamente presente en su lugar de trabajo con el fin de notificar a su empleador que él o ella está enfermo o ha sufrido una lesión no relacionada con el trabajo y no puede 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.*





Department of Business & Industry

OFFICE OF THE LABOR COMMISSIONER

<http://www.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.





Department of Business & Industry
OFFICE OF THE LABOR COMMISSIONER

www.labor.nv.gov

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 octubre de 2023:

Programas de Empleo y Formación

- Programa de Mejora Profesional (CEP) - [https://detr.nv.gov/Page/Career_Enhancement_Program_\(CEP\)](https://detr.nv.gov/Page/Career_Enhancement_Program_(CEP))
- EmployNV Centros de Negocios/Carreras - <https://employnv.gov>
- Servicios de Empleo - <https://employnv.gov>
- Servicios de Empleo para Veteranos - https://detr.nv.gov/Page/Veteran_Services
- Trabajadores Agrícolas Temporales Migrantes - <https://www.employnv.gov/vosnet/gsipub/documentview.aspx?enc=s0YLzxCf++EmSyMZiXZH1A>

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/?page_id=8082

Información del Mercado Laboral de Nevada - <https://nevadaworkforce.com/>

Servicios de Negocio

- Publicación de órdenes 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 Fianzas - <https://bonds4jobs.com/>
- Rehabilitación Vocacional - https://detr.nv.gov/Page/Rehabilitation_Division_Bureau_of_Vocational_Rehabilitation
- Programas de formación de corta duración https://www.employnv.gov/admin/gsipub/htmlarea/uploads/Short%20Term%20Training_NV_04142021.pdf
- Programas de Certificado a corto plazo - <https://www.tmcc.edu/academics/certifications>
- Educación y Entrenamiento - <https://www.employnv.gov/vosnet/Guest.aspx?action=indguest&guesttype=IND&whereto=LEARNING>
- Recursos de aprendizaje en línea - <https://www.employnv.gov/vosnet/OnlineLearning/Resources.aspx>
- Programa de Amas de Casa Desplazadas de Nevada - https://detr.nv.gov/Page/Displaced_Homemakers_Program
- Crece con Google - growwithgoogle@detr.nv.gov

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

STATE OF NEVADA



OFFICE OF THE LABOR COMMISSIONER
1818 COLLEGE PARKWAY, SUITE 102
CARSON CITY, NEVADA 89706
PHONE (775) 684-1890
FAX (775) 687-6409

OFFICE OF THE LABOR COMMISSIONER
3340 WEST SAHARA AVENUE
LAS VEGAS, NEVADA 89102
PHONE (702) 486-2650
FAX (702) 486-2660

Department of Business & Industry

OFFICE OF THE LABOR COMMISSIONER

<http://www.labor.nv.gov>

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

NV13S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com



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.

