



KNOW YOUR RIGHTS IN THE WORKPLACE

**NEVADA & FEDERAL
PRINTABLE LABOR LAWS**

NEVADA PRINTABLE

Thank you for choosing LaborLawCenter™ to meet compliance regulations for you and your remote workers!

- This guide covers:**
- Remote Worker Use
 - Printing the Labor Law Posters
 - Sending Customized Acknowledgment Agreements

How to Use

The mandated state and federal labor law posters that all employees must be informed of are located in this document. State poster names are in red and federal poster names are in blue.

Your remote workers can reference these laws anytime by saving the file to their desktop or printing the individual posters.

How to Print the Individual Notices

Located at the bottom, right-hand corner on each poster is the print icon. The required print size from the regulating agency is listed next to the icon. Click on the icon to open the 'Print' window and proceed.

Look For This Button

PRINT

Official Print Size - 8.5" x 11"
Compliance Ready - Do Not Scale

NOTE: Each notice is formatted according to state or federal regulations, such as font size, posting size, color and layout. To be in compliance when printing the posters, do not scale.

How to Customize and Send the Acknowledgment Agreement

The last page of this document includes a 'Signature Acknowledgment'. A signed acknowledgement agreement is important to keep in employee records to show that each remote worker has been informed of their rights in case of labor disputes or lawsuits.

Before sending to your remote worker, you must complete the "Comments" field with:

- The reply-to email address or addresses that the remote worker should send the signed acknowledgement to
- Additional information your business requires, such as the Employee Identification Number or where to post instructions

Note: Please ensure the document is opened in Adobe Acrobat, not your web browser, in order to complete the Acknowledgement Agreement

Each remote worker must complete the "Employee Name" and "Date Received" fields before sending back.

Fill In Comments

ACKNOWLEDGEMENT

I certify that I have received and read the contents of the Labor Laws.

Employee Name: _____

Date Received: _____

Signature of Recipient: _____

Comments:

SUBMIT ACKNOWLEDGEMENT

NOTE: Signed acknowledgments should be stored securely by the administrator. That agreement is the only electronic acknowledgment copy for your records. LaborLawCenter™ does not store or keep on file your records.

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

PENA PROPUESTA / MULTAS

La ley establece multas obligatorias en contra de empresarios hasta de \$16,131 por cada violación seria y por multas discrecionales de hasta \$16,131 por cada violación menor. Multas de hasta \$16,131 por día se pueden proponer por no corregir las violaciones en el periodo del tiempo propuesto. También, cualquier empresario que intencionalmente o repetidamente viola la ley puede tener multas de hasta \$161,323 por cada violación.

La ley también provee penas criminales. Cualquier violación intencional que resultara en la muerte de un empleado, después de ser convicto, será castigado con una multa de hasta \$50,000 o con encarcelamiento hasta seis meses o tal vez ambos. Después de la primera convicción de una empresa, la 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.

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH PROTECTION

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.

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

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

MÁS INFORMACIÓN

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

Sur de Nevada

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

Norte de Nevada

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

NOTA

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

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

EMPRESARIO/PATRONES: Este poster se debe poner en un lugar prominente en el lugar de labores.

(Rev. 1-24)

LIE DETECTOR TEST ACT



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

La NRS 613.460 (2) exige que todo empleador deberá fijar y mantener este aviso en un lugar visible en el lugar de empleo donde los avisos a los empleados y solicitantes de empleo habitualmente se publican y leen.

Según la NRS 613.440 (2), Detector de Mentiras significa polígrafo, analizadores de estrés en la voz, evaluadores de estrés psicológico o cualquier otro dispositivo similar, ya sea mecánico o eléctrico, los cuales están diseñados para determinar la honestidad o deshonestidad de un individuo. La NRS 613.480 (1) prohíbe a los empleadores o cualquiera que actúe en nombre del empleador exigir o requerir que un empleado o futuro empleado realice o se someta a cualquier detector de mentiras salvo según lo dispuesto en la NRS 613.510. La NRS 613.510 contiene varias excepciones que permiten a un empleador solicitar exámenes de polígrafo. Un empleador puede solicitar que un empleado o futuro empleado realice un examen de polígrafo realizado por una persona calificada como parte de una investigación de robo o delito similar que afecte las actividades del empleador, en la cual parece estar implicado el empleado. El empleador también puede solicitar un examen de polígrafo realizado por una persona calificada con respecto a los empleados potenciales que serían contratados para proteger ciertos tipos de bienes o instalaciones sensibles o valiosos. También se permite el uso de un examen de polígrafo a los empleadores de empresas que manejan sustancias controladas. Dicho permiso existe sólo en situaciones en las que los solicitantes de empleo o empleados tienen acceso directo a las sustancias controladas o cuando se sospecha que están involucrados con el abuso o robo de las mismas.

La NRS 613.480 (3&4) prohíbe que los empleadores tomen una acción adversa contra cualquier empleado o futuro empleado en base a los resultados de cualquier prueba del detector de mentiras o el hecho de rehusarse a someterse a cualquier detector de mentiras.

Los empleadores que violen las disposiciones de la NRS 613.440 a 613.510 están sujetos a procesos de responsabilidad civil ante la corte, así como a las multas impuestas por el Comisionado de Trabajo de Nevada.

Para obtener información adicional contacte a nuestras oficinas en el 702-486-2650 en Las Vegas o 775-684-1890 en Carson City, o por correo electrónico a mail1@labor.nv.gov

PRINT

MINIMUM WAGE BULLETIN



STATE OF NEVADA

Department of Business & Industry - OFFICE OF THE LABOR COMMISSIONER

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

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

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

Fecha Efectiva	Salario Minimo
July 1, 2024	\$12.00

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

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

Carson City:

1818 COLLEGE PARKWAY, SUITE 102,
CARSON CITY, NV 89706
TELEPHONE: (775) 684-1890 FACSIMILE: (775) 687-6409

Las Vegas:

3340 WEST SAHARA AVENUE, LAS VEGAS, NV 89102
TELEPHONE: (702) 486-2650
FACSIMILE: (702) 486-2660

www.labor.nv.gov mail1@labor.nv.gov

JOE LOMBARDO, GOVERNOR • DR. KRISTOPHER SANCHEZ, DIRECTOR • BRETT HARRIS, LABOR COMMISSIONER

PRINT

DAILY OVERTIME BULLETIN



STATE OF NEVADA

Department of Business & Industry - OFFICE OF THE LABOR COMMISSIONER

ESTADO DE NEVADA TIEMPO EXTRA DIARIO BOLETIN ANUAL 2024 PUBLICADO APRIL 1, 2024

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

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

Fecha Efectiva	Salario Minimo
July 1, 2024	\$12.00

A PARTIR DE JULIO 1, 2024, LOS EMPLEADOS QUE GANEN MENOS DE \$18.00 POR HORA SERAN ELEGIBLES PARA HORAS EXTRAS 1-1/2 VECES EL SUELDO REGULAR DEL EMPLEADO:

- **MAS DE 8 HORAS DE TRABAJO EN UN PERIODO DE 24 HORAS; O**
- **MAS DE 40 HORAS DE TRABAJO EN UNA SEMANA LABORAL.**

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

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

Carson City:

1818 COLLEGE PARKWAY, SUITE 102,
CARSON CITY, NV 89706
TELEPHONE: (775) 684-1890 FACSIMILE: (775) 687-6409

Las Vegas:

3340 WEST SAHARA AVENUE, LAS VEGAS, NV 89102
TELEPHONE: (702) 486-2650
FACSIMILE: (702) 486-2660

www.labor.nv.gov mail1@labor.nv.gov

JOE LOMBARDO, GOVERNOR • DR. KRISTOPHER SANCHEZ, DIRECTOR • BRETT HARRIS, LABOR COMMISSIONER

PRINT

PAID LEAVE



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 www.labor.nv.gov*

REVISED 6/14/2019

SICK LEAVE



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.*

REVISED 6/11/2019

PRINT

EMPLOYEE LEAVE & CAREER ENHANCE PROGRAM

PROGRAMA DE LICENCIA PARA EMPLEADOS Y MEJORA DE CARRERA

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

mail1@labor.nv.gov

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

Sección 1. Se enmienda el Capítulo 608 de NRS agregando una nueva sección del siguiente modo:

1. Salvo que se disponga lo contrario en esta sección, si un empleador proporciona licencia por enfermedad pagada o no pagada para el uso de sus empleados, el empleador debe permitir que un empleado use cualquier licencia por enfermedad acumulada para ayudar a un miembro de la familia inmediata del empleado que tiene una enfermedad, lesión, cita médica u otra necesidad médica autorizada en la misma medida y en las mismas condiciones que se aplican al empleado al tomar dicha licencia.
2. Un empleador puede limitar la cantidad de licencia por enfermedad que un empleado puede usar de conformidad con la subsección 1 a una cantidad que no sea menor que la cantidad de licencia por enfermedad que el empleado acumula durante un período de 6 meses.
3. El Comisionado de Trabajo preparará un boletín que establezca claramente una explicación de las disposiciones de esta sección. El Comisionado Laboral publicará el boletín en el sitio web de Internet mantenido por la Oficina del Comisionado Laboral y requerirá que cada empleador que otorgue licencia por enfermedad a los empleados publique el boletín en un lugar visible en cada lugar de trabajo mantenido por el empleador. El boletín puede incluirse en cualquier documento impreso abstracto publicado

por el empleador de conformidad con NRS 608.013.

4. Las disposiciones de esta sección no se interpretarán en el sentido de: (a) Limitar o abreviar cualquier otro derecho, recurso o procedimiento disponible bajo la ley; (b) Negar cualquier otro derecho, recurso o procedimiento disponible para la parte agraviada; (c) Prohibir, adelantar o disuadir cualquier contrato u otro acuerdo que proporcione un beneficio de licencia por enfermedad más generoso o un beneficio de tiempo libre remunerado; o (d) Extender la cantidad máxima de licencia a la que un empleado tiene derecho a tomar de conformidad con la Ley de Licencia Médica y Familiar (FMLA) de 1993, 29 U.S.C. §§ 2601 et seq.
5. Un empleador no debe negarle a un empleado el derecho a usar la licencia por enfermedad acumulada de acuerdo con las disposiciones de esta sección o tomar represalias contra un empleado por intentar encausar una violación de esta sección o por ejercer cualquier derecho otorgado por esta sección.
6. Las disposiciones de esta sección no se aplican: (a) Hasta donde lo prohíba la ley federal; o (b) Con respecto a un empleado del empleador si el empleado está cubierto por un convenio colectivo válido.
7. Como se usa en esta sección, "familia inmediata" significa: (a) El niño, hijo adoptivo, cónyuge, compañero doméstico, hermano, padre, suegra, suegro, nieto, abuelo o padrastro empleado; o (b) Cualquier persona de quien el empleado sea el tutor legal.

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

SECCION ENMENDADA 608.0197 SUBSECCION 2(b):

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

NUEVA SECCION CAPITULO 608 DE NRS:

1. Salvo que se disponga lo contrario en las subsecciones 6 y 10, además de la licencia pagada proporcionada de conformidad con NRS 608.0197, cada empleador en empleo privado deberá proporcionar 2 o 4 horas, según se determine de conformidad con la subsección 2 de licencia pagada para cada empleado con el propósito de que el empleado reciba una vacuna contra COVID-19.
2. Si un empleado va a recibir una vacuna para COVID-19 y la vacuna requiere: (a) Solo una dosis, el empleado puede tomar 2 horas consecutivas de licencia pagada para recibir la vacuna para COVID-19. (b) Dos dosis separadas que se administran en dos ocasiones distintas, el empleado puede tomar 2 horas consecutivas de licencia paga por ausencia por un total de 4 horas de licencia paga.
3. Un empleado deberá, al menos 12 horas antes de usar la licencia pagada proporcionada al empleado de conformidad con esta sección, notificar a su empleador que el empleado tiene la intención de usar la licencia pagada.
4. Un empleador, y cualquier agente, representante, empleado supervisor u otra persona que actúe en nombre o bajo la autoridad del empleador, no deberá: (a) Negar a un empleado el derecho a usar la licencia pagada proporcionada al empleado de conformidad con esta sección; (b) Requerir que un empleado encuentre un trabajador de reemplazo como condición para usar la licencia pagada proporcionada al empleado de conformidad con esta sección; o (c) Tomar represalias o tomar cualquier acción adversa contra un empleado por usar la licencia pagada proporcionada al empleado de conformidad con esta sección. Dichas represalias prohibidas incluyen, sin limitación: (1) despedir al empleado, (2) penalizar al empleado de cualquier manera; y (3) Deducir la licencia pagada

proporcionada al empleado de conformidad con esta sección del salario o salarios del empleado.

5. Cualquier licencia pagada proporcionada a un empleado de conformidad con esta sección no debe usarse para calcular la cantidad de horas por las cuales un empleado tiene derecho a ser compensado por horas extras.
6. Esta sección no se aplica a un empleador que proporciona una clínica en las instalaciones del empleador donde un empleado puede recibir una vacuna contra COVID-19 durante las horas regulares de trabajo del empleado.
7. El Comisionado Laboral preparará un boletín que establezca claramente los beneficios creados por esta sección. El Comisionado Laboral deberá publicar el boletín en el sitio web de Internet mantenido por la Oficina del Comisionado Laboral, si lo hubiera, y exigirá a todos los empleadores que publiquen el boletín en un lugar visible en cada lugar de trabajo mantenido por el empleador. El boletín puede incluirse en cualquier documento impreso abstracto publicado por el empleador de conformidad con NRS 608.013.
8. Un empleador deberá mantener un registro de la acumulación y uso de la licencia pagada de conformidad con esta sección para cada empleado durante un período de 1 año después de la entrada de dicha información en el registro y, previa solicitud, deberá hacer que esos registros estén disponibles para la inspección por parte del Comisionado de Trabajo.
9. Las disposiciones de esta sección no: (a) Limitan o abrevian cualquier otro derecho, recurso o procedimiento disponible bajo la ley. (b) Negar cualquier otro derecho, recurso o procedimiento disponible para la parte agraviada. (c) Prohibir, adelantar o disuadir cualquier contrato u otro acuerdo que proporcione un beneficio de licencia pagada más generoso o un beneficio de tiempo libre pagado.
10. Durante los primeros 2 años de funcionamiento, no se requiere que un empleador cumpla con las disposiciones de esta sección.
11. Como se usa en esta sección: (a) "COVID-19" significa: (1) El nuevo coronavirus identificado como SARS-CoV-2; (2) Cualquier mutación o variante del nuevo coronavirus identificado como SARS-CoV-2; o (3) Una enfermedad o condición de salud causada por el nuevo coronavirus identificado como SARS-CoV-2. (b) "Empleador" significa un empleador privado que tiene 50 o más empleados en empleos privados en este Estado.

EMPLOYEE LEAVE & CAREER ENHANCE PROGRAM (CONTINUED)

PUBLICACIÓN OBLIGATORIA – PROYECTO DE LEY DE LA ASAMBLEA 307 A partir del 1 de julio de 2022, según lo establecido en el Proyecto de Ley de la Asamblea (AB) 307 aprobado durante la Sesión Legislativa de 2021, Sección 232 de los Estatutos Revisados de Nevada (NRS) se modifica por la presente con una nueva sección de la siguiente manera:

Proyecto de Ley 307 de La Asamblea - <https://www.leg.state.nv.us/App/NELIS/REL/81st2021/Bill/7811/Text>

El Capítulo 232 de NRS se enmienda por la presente agregando una nueva sección para leer de la siguiente manera: 1. El Departamento (Departamento de Empleo, Capacitación y Rehabilitación; DETR) preparará uno o más avisos sobre capacitación laboral o programas de empleo realizados por el Departamento, incluyendo, sin limitación, el Programa de Mejoramiento de Carrera y EmployNV Centros de Negocios/ Carreras, y proporcionar cada uno de estos avisos al Comisionado Laboral. Dentro de los 30 días posteriores al final de cada trimestre calendario (1 de octubre, 1 de enero, 1 de abril y 1 de julio), el DETR transmitirá al Comisionado de Trabajo un aviso actualizado sobre los siguientes programas de capacitación y empleo. Este Aviso cumple con los informes obligatorios de DETR del 1 de abril de 2024:

Programas de Empleo y Formación

- Programa de Mejora Profesional (CEP) [https://detr.nv.gov/Page/Career Enhancement Program \(CEP\)](https://detr.nv.gov/Page/Career%20Enhancement%20Program%20(CEP))
- EmployNV Business/Career Hubs - <https://employnv.gov>
- o Servicios de Empleo - <https://employnv.gov>
- o Servicios de Empleo para Veteranos: [https://detr.nv.gov/Page/Veteran Services](https://detr.nv.gov/Page/Veteran%20Services)
- o Trabajadores Agrícolas Temporales Migrantes (MSFW) - <https://www.employnv.gov/vosnet/gsipub/documentview.aspx?enc=s0YLzxCf++EmSyMZiXZH1A==>
- o Lista de Proveedores de Capacitación Elegibles (ETPL) - <https://www.employnv.gov/vosnet/guest.aspx?guesttype=1ND&wheretoe=ETPLPROGRAMS>
- Nevadaworks (norte de Nevada) - <http://nevadaworks.com/service-providers/>
- Workforce Connections (sur de Nevada) - <https://nvworkforceconnections.org/system-partners/eligible-training-provider-list-etpl/>
- o **Información del Mercado Laboral de Nevada:** <https://nevadaworkforce.com/>

Servicios de Negocio

- **Publicación de Ordenes de Trabajo** - <https://employnv.gov>
- **Certificación Laboral Extranjera (FLC)** - [https://detr.nv.gov/Page/H-2B Online Job Order Form](https://detr.nv.gov/Page/H-2B%20Online%20Job%20Order%20Form)
- **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](https://detr.nv.gov/Page/Employment%20Security%20Division%20Rapid%20Response)
- **Crédito Fiscal por Oportunidad Laboral (WOTC)** - [https://detr.nv.gov/Page/Work Opportunity Tax Credit](https://detr.nv.gov/Page/Work%20Opportunity%20Tax%20Credit)

Otros Servicios de Empleo y Formación

- **Iniciativa de Evaluación de Elegibilidad y Empleo de Nevada (REAnv) / Programa de Evaluación de Elegibilidad y Servicios de Reempleo (RESEA)** - <https://www.dol.gov/agencies/eta/american-job-centers/RESEA>
- **Ley de Asistencia Comercial (TAA)** - <https://www.dol.gov/agencies/eta/tradeact>
- **Programa Federal de Bonos** - <https://bonds4jobs.com/>
- **Rehabilitación Vocacional** - [https://detr.nv.gov/Page/Rehabilitation Division Bureau of Vocational Rehabilitation](https://detr.nv.gov/Page/Rehabilitation%20Division%20Bureau%20of%20Vocational%20Rehabilitation)
- **Programas de Formación a Corto Plazo** - [https://www.employnv.gov/admin/gsipub/htmlarea/uploads/Short%20Term%20Training NV 04142021.pdf](https://www.employnv.gov/admin/gsipub/htmlarea/uploads/Short%20Term%20Training%20NV%2004142021.pdf)
- **Programas de Certificación a Corto Plazo** - <https://www.tmcc.edu/academics/certifications>
- **Educación y Capacitación** - [https://nevadajobconnect.com/Page/Education and Training](https://nevadajobconnect.com/Page/Education%20and%20Training)
- **Recursos de Aprendizaje en Línea:** <https://www.employnv.gov/vosnet/OnlineLearning/Resources.aspx>
- **Programas de amas de casa desplazadas en Nevada:** [https://detr.nv.gov/Page/Displaced Homemakers Program](https://detr.nv.gov/Page/Displaced%20Homemakers%20Program)

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

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



JOE LOMBARDO, GOVERNOR
DR. KRISTOPHER SANCHEZ, DIRECTOR
BRETT HARRIS, LABOR COMMISSIONER

Carson City:
1818 E. College Parkway, Suite 102,
Carson City, Nevada 89706
Telephone (775) 684-1890 Fax (775) 687-6409

Las Vegas:
3340 WEST SAHARA AVENUE,
LAS VEGAS, NEVADA 89102
PHONE: (702) 486-2650 FAX (702) 486-2660

DISCRIMINATION

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 prohibido 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.



1820 East Sahara Avenue, Suite 314
Las Vegas, NV 89104
702.486.7161

1325 Corporate Blvd., Room 115
Reno, NV 89502
775.823.6690

Relay 711 or 800.326.6868

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

www.nvdetr.org

Rev. 12.14

UNEMPLOYMENT INSURANCE

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

**Estado de Nevada Departamento de Empleo, Entrenamiento & Rehabilitación
DIVISIÓN DE SEGURIDAD DE EMPLEO**

AVISO A LOS EMPLEADOS

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

Si eres despedido de tu trabajo o tus horas han sido sustancialmente reducidas, inmediatamente:

- Llena una solicitud para reclamar beneficios de desempleo en línea 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 línea 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 línea o con el centro de reclamos por teléfono de Nevada.
3. Estar físicamente en condiciones de trabajar.
4. Estar disponible para aceptar una oferta de trabajo satisfactoria si es ofrecida.
5. Hacer un esfuerzo sincero y razonable de encontrar trabajo.

Razones por la que una persona desempleada no seria elegible para beneficios son:

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

Para hacer reclamos de beneficios de desempleo llamar al Centro de Reclamos Telefonicos:

En el Sur de Nevada llamar (702) 486-0350

En el Norte de Nevada llamar (775) 684-0350

En areas Rurales de Nevada llamar gratis (888) 890-8211

O Procesar reclamos en línea <http://ui.nv.gov/>

- Programa/Empleadores una oportunidad de igualdad
- Hay asistencia auxiliar disponible a petición de individuos con discapacidades
- Transmisión de voz 711 o (800) 326-6868



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



NUCS-4324SP (Rev 04/14)

EMERGENCY PHONE NUMBER

NÚMEROS DE TELÉFONO 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

PRINT

RULES TO BE OBSERVED BY EMPLOYERS

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 \$10.50 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

PRINT

RULES TO BE OBSERVED BY EMPLOYERS (Continued)

- 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. Un empleador con empleo privado publicará los boletines y avisos requeridos disponibles en: <https://labor.nv.gov/Employer/EmployerPosters/>
 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 4-6-22**

PRINT

WORKERS' COMPENSATION

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

ATENCIÓN

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

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

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

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

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

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

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

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

PRINT

WORKERS' COMPENSATION

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

PRINT

WORKERS' COMPENSATION

Suite 230, Las Vegas, NV 89102, (702) 486-2830.

Para presentar una queja ante la división: Si desea presentar una queja ante el Administrador de la División de Relaciones Industriales (DIR), comuníquese con la Sección de Compensación Laboral, 400 West King Street, Suite 400, Carson City, Nevada 89703, teléfono (775)684-7270, o 3360 W. Sahara Ave., Suite 250, Las Vegas, NV 89102, teléfono (702) 486-9080.

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

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

Aseguradora/Administrador: _____

Persona de Contacto: _____

Dirección: _____

Ciudad Estado Código Postal

Número de Teléfono _____

MCO/Proveedor Médico: _____

Persona de Contacto: _____

Dirección _____

Ciudad Estado Código Postal

Número de Teléfono: _____

D-1 (rev. 02/24)

PAYDAY NOTICE

ATENCION EMPLEADOS - AVISO SOBRE EL DÍA DE PAGA

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

serán _____ / _____ / _____
(Día de distribución de los cheques de pago)

• Los cheques de pago serán distribuidos en _____

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

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

PRINT

NURSING MOTHER'S ACCOMMODATION ACT

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

LEY DE ACOMODACIÓN PARA LA MADRE LACTANTE DEL ESTADO DE

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

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

Requisitos de la Ley 113 de la Asamblea:

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

Excepciones (establecidas en las subsecciones 3, 5 y 6 de la Ley 113 de la Asamblea):

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

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

Las copias de este aviso también pueden ser obtenidas de la Oficina del Comisionado del Trabajo en:

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

3300 W. W Sahara Avenue Suite 225, Las Vegas, Nevada 89102
(702) 486-2650

O bien visite nuestro sitio web en <http://labor.nv.gov>

OFICINA DEL COMISIONADO DE TRABAJO

1818 COLLEGE PARKWAY, SUITE 102, CARSON CITY, NV 89706
PHONE: (775) 684-1890 • FACSIMILE: (775) 687-6409

OFICINA DEL COMISIONADO DE TRABAJO

3300 WEST SAHARA AVENUE, SUITE 225 LAS VEGAS, NEVADA 89102
PHONE: (702) 486-2650 • FACSIMILE: (702) 486-2660

BRIAN SANDOVAL, GOBERNADOR • BRUCE BRESLOW, DIRECTOR • SHANNON CHAMBERS, COMISIONADO DE TRABAJO



DOMESTIC VIOLENCE VICTIMS BULLETIN



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

BOLETIN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA & AGRESION SEXUAL

Efectivo a partir del 1 de enero de 2024

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

1. Un empleado que ha estado empleado por un empleador durante 90 días y que es víctima de un acto que constituye violencia doméstica o 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 remplace 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 generosa o un beneficio de licencia pagada.

8. Como se utiliza en esta sección:

(a) "Violencia doméstica" tiene el significado que se le atribuye en NRS 33.018. **(b)** "Familia o miembro del hogar" significa un **(1)** Cónyuge; **(2)** Pareja doméstica; **(3)** Hijo menor; o **(4)** Padres u otra persona adulta que esté relacionada dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad con el empleado u otra persona adulta que esté o estuviera residiendo con el empleado en el momento del acto que constituye violencia doméstica o 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.

OFICINA DEL COMISIONADO DE TRABAJO

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

OFICINA DEL COMISIONADO DE TRABAJO

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

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



OLC 01.01.2024

PREGNANT WORKERS' FAIRNESS ACT

LEY DE EQUIDAD PARA TRABAJADORAS EMBARAZADAS DE NEVADA

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

SEGÚN LA LEY, ES ILEGAL QUE LOS EMPLEADORES:

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

BAJO LA LEY, UN EMPLEADOR PUEDE:

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

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

Un empleador/programa de igualdad de oportunidades.

Las ayudas auxiliares y servicios están disponibles a petición de personas con discapacidad, Relé 711 o 800.326.6868



www.nvdetr.org

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

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

FEDERAL MINIMUM WAGE

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

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

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

PAGO POR SOBRETIEPO Por lo menos tiempo y medio (1½) de la tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral.

TRABAJO DE MENORES DE EDAD El empleado tiene que tener por lo menos 16 años para trabajar en la mayoría de los trabajos no agrícolas y por lo menos 18 años para trabajar en los trabajos no agrícolas declarados peligrosos por la Secretaría de Trabajo. Los menores de 14 y 15 años pueden trabajar fuera del horario escolar en varias ocupaciones que no sean de manufactura, de minería, y que no sean peligrosas con ciertas restricciones al horario de trabajo. Se aplican distintos reglamentos al empleo agrícola.

CRÉDITO POR PROPINAS Los empleadores de “empleados que reciben propinas” que cumplan con ciertas condiciones, pueden reclamar un crédito de salario parcial basado en las propinas recibidas por sus empleados. Los empleadores les tienen que pagar a los empleados que reciben propinas un salario en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora si ellos reclaman un crédito de propinas contra su obligación de pagar el salario mínimo. Si las propinas recibidas por el empleado combinadas con el salario en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora del empleador no equivalen al salario mínimo por hora, el empleador tiene que compensar la diferencia.

EXTRACCIÓN DE LECHE MATERNA EN EL TRABAJO La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que una empleada de enfermería extraiga leche materna para su bebé lactante durante un año después del nacimiento del bebé cada vez que la empleada necesite extraer leche materna. Los empleadores deben proporcionar un lugar, que no sea un baño, que esté protegido de la vista y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y el público, que pueda ser utilizado por la empleada para extraer leche materna.

CUMPLIMIENTO El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual en daños y perjuicios en casos de incumplimientos con el salario mínimo, sobretiempo y otros incumplimientos. El Departamento puede litigar y/o recomendar un enjuiciamiento criminal. A los empleadores se les pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por cada incumplimiento deliberado o repetido de las disposiciones de la ley del pago del salario mínimo o de sobretiempo. También se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por incumplimiento con las disposiciones de la FLSA sobre el trabajo de menores de edad. Además, se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles incrementadas por cada incumplimiento con el trabajo de menores que resulte en la muerte o una lesión seria de un empleado menor de edad, y tales evaluaciones pueden duplicarse cuando se determina que los incumplimientos fueron deliberados o repetidos. La ley también prohíbe tomar represalias o despedir a los trabajadores que presenten una queja o que participen en cualquier proceso bajo la FLSA.

INFORMACIÓN ADICIONAL

- Ciertas ocupaciones y establecimientos están exentos del salario mínimo y/o del pago de horas extras. Ciertas exenciones limitadas también se aplican a los requisitos de extracción de leche materna en el trabajo.
- Se aplican disposiciones especiales a trabajadores de Samoa Americana, del Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- Algunas leyes estatales proporcionan protecciones más amplias a los trabajadores; los empleadores tienen que cumplir con ambas.
- Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus trabajadores como “contratistas independientes” cuando en realidad son empleados según la FLSA. Es importante conocer la diferencia entre los dos porque los empleados (a menos que estén exentos) tienen derecho a las protecciones del salario mínimo y del pago de sobretiempo bajo la FLSA y los contratistas correctamente clasificados como independientes no lo tienen.
- A ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes alumnos, aprendices, y trabajadores con discapacidades se les puede pagar menos que el salario mínimo bajo certificados especiales expedidos por el Departamento de Trabajo.



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

1-866-487-9243

www.dol.gov/agencies/whd



WH1088 SPA
REV 04/23

PRINT



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

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

¿Quién está Protegido?

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

¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?

Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede discriminarlo, independientemente de su estatus migratorio, por motivos de:

- Raza
- Color
- Religión
- Origen nacional
- Sexo (incluyendo embarazo, parto, y condiciones médicas relacionadas, orientación sexual o identidad de género)
- Edad (40 años o más)
- Discapacidad
- Información genética (incluyendo solicitudes del empleador para la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial médico familiar)
- Tomar represalias por presentar un cargo, oponerse razonablemente a la discriminación o participar en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación
- Interferencia, coerción o amenazas relacionadas con el ejercicio de los derechos relacionados con la discriminación por discapacidad o la acomodación por embarazo

¿Qué Organizaciones están Cubiertas?

- La mayoría de los empleadores privados
- Gobiernos estatales y locales (como empleadores)
- Instituciones educativas (como empleadores)
- Sindicatos
- Agencias de empleo

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?

Todos los aspectos del empleo, incluyendo:

- Despidos
- Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada)
- Contratación o promoción
- Asignaciones
- Remuneración (salarios desiguales o compensación)
- Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad; embarazo, parto o condición médica relacionada al embarazo o parto; o para la observancia o práctica de una creencia religiosa sincera
- Beneficios
- Formación profesional
- Clasificación
- Referencias
- Obtención o divulgación de información genética de los empleados
- Solicitud o divulgación de información médica de los empleados
- Conducta que podría desalentar razonablemente a alguien de oponerse a la discriminación, presentar un cargo o participar en una investigación o procedimiento

- Conducta que coaccione, intimide, amenace o interfiera con el ejercicio de sus derechos por parte de alguien, o alguien que ayude o aliente a otra persona a ejercer sus derechos, en relación con la discriminación por discapacidad (incluyendo las adaptaciones) o adaptaciones por embarazo

¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido Discriminación?

Comuníquese con la EEOC de inmediato si sospecha discriminación. No demore, porque existen límites de tiempo estrictos para presentar una denuncia por discriminación (180 o 300 días, según el lugar donde viva o trabaje). Puede comunicarse con la EEOC de cualquiera de las siguientes maneras:

Presentar una consulta a través del Portal Público de la EEOC: <https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx>

Llame 1-800-669-4000 (número gratuito)
1-800-669-6820 (TTY)
1-844-234-5122 (Video Teléfono de ASL)

Visite una Oficina de Campo de la EEOC (información en www.eeoc.gov/field-office)

Corre Electrónico: info@eeoc.gov

Información adicional sobre la EEOC, incluyendo información sobre cómo presentar un cargo de discriminación, está disponible en www.eeoc.gov/es.



EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo hace cumplir los compromisos de no discriminación y acción afirmativa de las empresas que hacen negocios con el gobierno federal. Si está solicitando un trabajo con, o es un empleado de una empresa con un contrato o subcontrato federal, usted está protegido(a) por la ley federal contra la discriminación en las siguientes bases:

Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de Género, Origen Nacional La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por parte de los contratistas federales por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género u origen nacional, y requiere acción afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo.

Preguntar, Divulgar o Discutir Salarios La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, protege a los solicitantes y empleados de contratistas federales de la discriminación basada en preguntar, divulgar o discutir su compensación o la compensación de otros solicitantes o empleados.

Discapacidad La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, protege a las personas calificadas con discapacidades contra la discriminación en la contratación, promoción, despido, pago, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo por parte de contratistas federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables a las limitaciones físicas o mentales conocidas de una persona con una discapacidad que de otro modo calificaría y que es un solicitante o empleado, a menos que haga una dificultad excesiva para el empleador. La Sección 503 también requiere que los contratistas federales tomen medidas afirmativas para emplear y promover a personas calificadas con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a nivel ejecutivo.

Estatus Protegido Como Veterano El Acta de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, modificada, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y requiere acción afirmativa para reclutar, emplear y avanzar en el empleo a veteranos discapacitados, veteranos recientemente separados (es decir, dentro de los tres años posteriores a su separación o liberación del servicio activo), veteranos en servicio activo en tiempo de guerra o insignia de campaña, o veteranos con medallas de servicio de las fuerzas armadas.

Represalias Se prohíben las represalias contra una persona que presente una queja por discriminación, participe en un procedimiento de la OFCCP o se oponga a la discriminación por parte de contratistas federales en virtud de estas leyes federales. Cualquier persona que crea que un contratista ha violado sus obligaciones de no discriminar o acción afirmativa bajo las autoridades de la OFCCP debe comunicarse de inmediato con:

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

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

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

Raza, Color, Origen Nacional, Sexo Además de las protecciones del Título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, el Título VI del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, u origen nacional en programas o actividades que reciben asistencia financiera. La discriminación laboral está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es la provisión de empleo, o cuando la discriminación laboral cause o pueda causar discriminación en la prestación de servicios bajo dichos programas. El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 prohíbe la discriminación laboral por razón de sexo en programas o

actividades educativas que reciben asistencia financiera federal.

Personas con Discapacidades La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Está prohibida la discriminación en todos los aspectos de empleo contra las personas con discapacidades que, con o sin ajustes razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo. Si cree que ha sido discriminado(a) en un programa de cualquier institución que recibe asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

(Actualizado 6/27/2023)

PRINT

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

¿Qué es la licencia FMLA? La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA) es una ley federal que proporciona a los empleados elegibles una **licencia con protección laboral** por las razones familiares y médicas adecuadas. La División de Salarios y Horas (WHD) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos hace cumplir la FMLA para la mayoría de los empleados.

Los empleados elegibles pueden tomar **hasta 12 semanas laborales** de licencia FMLA en un período de 12 meses para:

- El nacimiento, adopción o colocación de un niño en un hogar de acogida
- Su condición de salud mental o física grave que le incapacite para trabajar,
- Para cuidar a un cónyuge, hijo(a) o padre/madre que tenga una condición de salud grave
- Ciertas razones de calificación relacionadas con el despliegue en el extranjero de su cónyuge, hijo(a) o padre/madre que sea miembro de las fuerzas armadas.

Un empleado elegible que sea el cónyuge, hijo(a), padre/madre o pariente más cercano de un miembro de las fuerzas armadas con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse hasta 26 semanas laborales** de licencia FMLA en un solo período de 12 meses para cuidar al miembro de las fuerzas armadas.

Tiene derecho a usar la licencia FMLA en un **bloque de tiempo**. Cuando sea médicamente necesario o permitido de otra manera, puede tomar la licencia FMLA **intermitentemente en bloques de tiempo separados, o en un horario reducido** trabajando menos horas cada día o semana. Lea la hoja informativa #28M(c) para obtener más información.

La licencia FMLA **no es una licencia paga**, pero usted puede elegir, o su empleador puede pedirle que use cualquier licencia pagada proporcionada por el empleador si la póliza de licencia paga de su empleador cubre la razón por la cual necesita la licencia FMLA.

¿Soy elegible para tomar la licencia FMLA? Usted es un **empleado elegible** si **todas** las siguientes condiciones aplican en su caso:

- Usted trabaja para un empleador cubierto,
- Usted ha trabajado para el empleador por lo menos durante 12 meses;
- Usted tiene por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses anteriores a cuando se tome la licencia; y
- Su empleador tiene al menos 50 empleados dentro de 75 millas de lugar de trabajo.

Los empleados de la tripulación de vuelo de la aerolínea tienen diferentes requisitos de "horas de servicio".

Usted trabaja para un **empleador cubierto** si se aplica **una** de las siguientes condiciones:

- Usted trabaja para un empleador privado que tuvo al menos 50 empleados durante al menos 20 semanas de trabajo en el año calendario actual o anterior,
- Usted trabaja para una escuela secundaria primaria o pública o privada, o
- Usted trabaja para una agencia pública, como una agencia gubernamental local, estatal o federal. La mayoría de los empleados federales están cubiertos por el Título II de la FMLA, administrado por la Oficina de Administración de Personal.

Cómo solicito la licencia FMLA? En general, **para solicitar una licencia FMLA debe:**

- Seguir las políticas normales de su empleador para solicitar la licencia,
- Dar aviso al menos 30 días antes de su necesidad de licencia FMLA, o
- Si no es posible avisar con antelación, notifíquelo lo antes posible.

Usted **no tiene que compartir un diagnóstico médico** pero debe proporcionar suficiente información a su empleador para que pueda determinar si la licencia califica para la protección de FMLA. Usted **también debe informar a su empleador si la licencia FMLA fue tomada o aprobada previamente** por la misma razón al solicitar una licencia adicional.

Su **empleador puede solicitar la certificación** de un proveedor de atención médica para verificar la licencia médica y puede solicitar la certificación de una exigencia calificada.

La FMLA no afecta a ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni reemplaza a ninguna ley estatal o local o convenio colectivo que otorgue mayores derechos de licencia familiar o médica. Los empleados estatales pueden estar sujetos a ciertas limitaciones en demandas directas con respecto a la licencia por sus propias condiciones de salud graves. La mayoría de los empleados federales y ciertos empleados del Congreso también están cubiertos por la ley, pero están sujetos a la jurisdicción de la Oficina de Administración de Personal o del Congreso de los Estados Unidos.

¿Qué debe hacer mi empleador? Si usted es elegible para la licencia FMLA, su **empleador debe:**

- Permitirle tomar tiempo libre con protección laboral por una razón que califique,
- Continuar la cobertura de su plan de salud grupal mientras esté de licencia en la misma base que si no hubiera tomado licencia, y
- Permitirle regresar al mismo trabajo, o un trabajo prácticamente idéntico con el mismo salario, beneficios y otras condiciones de trabajo, incluyendo el turno y el lugar, al final de su licencia.

Su **empleador no puede interferir con sus derechos de FMLA** o amenazar o castigarle por ejercer sus derechos bajo la ley. Por ejemplo, su empleador no puede tomar represalias contra usted por solicitar la licencia FMLA o cooperar con una investigación de WHD.

Después de darse cuenta de que su necesidad de licencia es por una razón que pueda calificar bajo la FMLA, su **empleador debe confirmar si usted es elegible** o no para la licencia FMLA. Si su empleador determina que usted es elegible, su **empleador debe notificarle por escrito:**

- Acerca de sus derechos y responsabilidades bajo la FMLA, y
- Cuánto de su licencia solicitada, si la hubiera, será licencia protegida por la FMLA.

¿Dónde puedo encontrar más información? Llame al **1-866-487-9243** o visite **dol.gov/fmla** para obtener más información.

Si cree que sus derechos bajo la FMLA han sido violados, puede presentar una queja ante el WHD o presentar una demanda privada contra su empleador en la corte.

Escanee el código QR para obtener información sobre nuestro proceso de quejas del WHD.



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.



WH1420 REV 04/23



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

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

DERECHOS DE REEMPLEO

Usted tiene derecho a ser reemplado(a) en su trabajo civil si lo dejó para cumplir con su labor en el servicio uniformado y:

- usted garantiza que su empleador reciba una notificación por anticipado de su servicio, por escrito o verbalmente;
- usted tiene cinco años o menos acumulados de servicio en los servicios uniformados mientras ha sido empleado(a) de ese empleador en particular;
- usted regrese a trabajar o aplique para ser reemplado(a) en forma oportuna después de la terminación del servicio; y
- usted no haya sido retirado(a) del servicio por despido deshonesto o bajo condiciones no honorables.

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

DERECHO A NO SER OBJETO DE DISCRIMINACIÓN Y RETALIACIÓN

Si usted: • es o fue miembro del servicio uniformado; • ha aplicado para hacer parte del servicio uniformado; o • está obligado(a) a servir en el servicio uniformado; entonces un empleador no puede negárselos: • empleo inicial; • reemplazo; • retención en el empleo; • ascenso; o • cualquier beneficio del empleo debido a este estatus.

PROTECCIÓN DEL SEGURO MEDICO

- Si usted deja su trabajo para cumplir con un servicio militar, usted tiene el derecho a decidir si sigue con su servicio de

seguro médico ofrecido por medio de su empleador, para usted y sus dependientes, por hasta 24 meses mientras está en el servicio militar.

- Incluso si decide no continuar con la cobertura durante su servicio militar, tiene el derecho a ser reinstituído(a) en el plan de seguro médico de su empleador cuando sea reemplado(a), por lo general sin tiempos de espera o exclusiones (ej. Condiciones de exclusión preexistentes) excepto para enfermedades u heridas relacionadas con el servicio.

CUMPLIMIENTO

- El Servicio de Empleo y Entrenamiento (VETS) del Departamento de Empleo de los Estados Unidos, está autorizado para investigar y resolver los reclamos sobre violaciones a la ley USERRA.
- For assistance in filing a complaint, or for any other information on USERRA, contact VETS at **1-866-4-USA-DOL** or visit its website at <https://www.dol.gov/agencies/vets/>. An interactive online USERRA Advisor can be viewed at <https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra>
- Si usted presenta una queja con veteranarios y VETS no está en condiciones de resolverlo, usted puede solicitar que su caso se remita al Departamento de Justicia o la Oficina del Consejero Especial, según corresponda, para la representación.
- Usted también puede saltar el proceso de VETS y presentar una acción civil contra las violaciones de USERRAs cometidas por el empleador.

Fecha de publicación — Mayo 2022

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



U.S. Department of Labor
1-866-487-2365



U.S. Department of Justice



Office of Special Counsel



Employer Support Of The Guard
And Reserve 1-800-336-4590

PRINT

EMPLOYEE POLYGRAPH PROTECTION ACT

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

La Ley Para La Protección del Empleado contra la Prueba de Polígrafo le prohíbe a la mayoría de los empleadores del sector privado que utilice pruebas con detectores de mentiras durante el período de pre empleo o durante el servicio de empleo.

PROHIBICIONES Generalmente se le prohíbe al empleador que le exija o requiera a un empleado o a un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba con detector de mentiras, y que despida, discipline, o discrimine de ninguna forma contra un empleado o contra un aspirante a un trabajo por haberse negado a someterse a la prueba o por haberse acogido a otros derechos establecidos por la Ley.

Exenciones Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales y locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal les administra a ciertos individuos del sector privado que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional. La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes para empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias). También se les permite el uso de éstas a compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos. La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones, a empleados de empresas privadas que estén bajo sospecha razonable de estar involucrados en un incidente en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.) que le haya ocasionado daños económicos al empleador. La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo.

DERECHOS DE LOS EXAMINADOS En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deben ser administradas bajo una cantidad de normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinados tienen un número de derechos específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a discontinuarla, al igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas.

CUMPLIMIENTO El/La Secretario(a) de Trabajo puede presentar acciones legales para impedir violaciones y evaluar sanciones civiles contra los infractores. Los empleados o solicitantes de empleo también pueden presentar sus propias acciones judiciales.

LA LEY EXIGE QUE LOS EMPLEADORES EXHIBAN ESTE AVISO DONDE LOS EMPLEADOS Y LOS SOLICITANTES DE EMPLEO LO PUEDAN VER FÁCILMENTE.



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd



WH1462 SPA
REV 02/22

PRINT

ANTI-DISCRIMINATION NOTICE

Se considera ilegal discriminar a las personas autorizadas a trabajar. Los empresarios NO PUEDEN especificar qué documento(s) aceptarán de un empleado. El rechazo a la contratación de una persona debido a la existencia de una fecha futura de expiración en los documentos que ésta presenta puede constituir también una discriminación ilegal.

Para más información,
póngase en contacto con la Oficina del Consejero Especial para Prácticas
Injustas Relacionadas con Inmigración Oficina de Empleo en el
800-255-7688.

PRINT

WITHHOLDING STATUS

Desde la última vez que presentó el Formulario W-4 a su empleador usted...

- Se casó o divorció?
- Ganó o perdió a un dependiente?
- Cambió su nombre?

Hubo grandes cambios en...

- Sus ingresos no salariales (intereses, dividendos, ganancias sobre capital, etc.)?
- El ingreso salarial de su familia (usted o su esposa empezaron o dejaron de trabajar)?
- Sus deducciones detalladas?
- Sus créditos fiscales?

Si su respuesta es "SI"...

En cualquiera de estas preguntas o si debía impuestos extras cuando presentó su último reintegro, puede que tenga que llenar nuevamente un Formulario W-4.

Consulte a su empleador para obtener una copia del Formulario W-4 o llame al IRS al 1-800-829-3676.

Es momento que revise su retención en la renta. Para más detalles, obtenga la Publicación 919, *Cómo Ajusto mi Impuesto por Retención en la Fuente?*, o use la Calculadora de Retención en la Fuente en www.irs.gov/individuals en la página web del IRS.

Empleador: Por favor presente o publique este Anuncio en la Cartelera de Mensajes de forma que sus empleados puedan verlo. Por favor indique en donde pueden obtener los formularios y la información sobre este tema.



Department of the Treasury
Internal Revenue Service

www.irs.gov

Publication 213
(Rev.8-2009)
Cat. No. 11047P

ACKNOWLEDGEMENT

Certifico que he recibido y leído el contenido de las Leyes Laborales.

Nombre de empleado: _____

Fecha de recepción: _____

Firma del destinatario: _____

Comentarios:

ENVIAR RECONOCIMIENTO

PRINT