Nevada State Postings

iHRSource

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 aprobada durante la Sesión Legislativa de 2021, **Sección 232 de los Estatutos Revisados de Nevada (NRS) se modifica por lo presente con una nueva sección de lo siguiente manera:**

Proyecto de Ley 307 de la Asamblea – https://www.leg.state.nv.us/App/NELIS/REL/81st2021/Bill/7911/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 aviso o más avisos sobre oportunidades laborales y programas de empleo relacionados por el Departamento, incluyendo, sin limitación, el Programa de Mejoramiento de Carreras y Empleo/Centros de Negocios/Carreras, y preparar cada uno de estos avisos en 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 julio de 2024:

Programas de Empleo y Formación

Programa de Mejora Profesional (CEP) - https://detr.nv.gov/Page/Career_Enhancement_Program_(CEP)

Empleo/NV Centros de Negocios/Carreras - https://employnv.gov

Servicios de Empleo - https://employnv.gov

Servicios de Empleo para Veteranos - https://detr.nv.gov/Page/Veteran_Services

Trabajadores Agrícolas Temporales (H-2A) - https://www.employnv.gov/vosnet/jobs/jobdocumentview.aspx?mso=xoIfLoqEzLs=EnGqMDQZH4s=

Lista de Proveedores de Capacitación Elegible (ETPL)- https://www.employnv.gov/vosnet/jobs/jobdocumentview.aspx?mso=xoIfLoqEzLs=BGSwfsmkte+ETPLPROGRAMS

Reclutamiento (Norte de Nevada) - http://nevadanetwork.com/recruit-a-greeter/

Workforce Connections (Sur de Nevada) - https://nvworkforceconnections.org/?page_id=8082

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

Servicios de Negocio

Publicaciones de trabajo - https://employnv.gov

Certificación Laboral Extranjera (FLC) - https://detr.nv.gov/Page/Edit_Online_Job_Order_Form

Silver State Works (SSW) – http://intelaliance.pr/vosnet/applicants/docsummaryview.aspx?docs=-1Xe4ku3ZOY8=&folder1=&logo=-1 **Respuesta Rápida -** https://detr.nv.gov/Page/Employment_Security_Division_Rapid_Response

Crédito Fiscal por Oportunidad Laboral (WOTC) https://detr.nv.gov/Page/Work_Opportunity_Tax_Credit

Otros Servicios de Empleo y Formación

Iniciativa de Exclusión de Elegibilidad y Empleo de Nevada (NEAnn)/Programa de Evaluación de Elegibilidad y Servicios de Reempleo (RESEA) – https://www.doli.gov/agencies/nicaresnevada-job-centers/NEAnn

Ley de Asistencia Gubernabil (TAA) - https://www.doli.gov/agencies/doltradeact

Programa Federal de Fianzas - https://bondingbbs.com/

Rehabilitación Vocacional - https://detr.nv.gov/Page/Rehabilitation_Division_Bureau_of_Vocational_Rehabilitation

Programas de Formación de corta duración: https://www.employnv.gov/vosnet/jobs/jobdocumentview.aspx?docs=-1Xe4ku3ZOY8=&folder1=&logo=-1 **Programas de Certificado a corto plazo -** https://www.truac.edu/academics/certifications

Educación y Entrenamiento - https://www.employnv.gov/vosnet/Guest.aspx?action=listpostedquestion&mso=INDMarketId=-1SAWMNG

Recursos de aprendizaje en línea - https://www.employnv.gov/vosnet/Online-Learning-Resources.aspx

Programa de Ayuda de Cese Desplazados de Nevada - https://detr.nv.gov/Page/Displaced_Homemakers_Program

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

De conformidad con la Enmienda Stevens (https://www.gpo.gov/projectsgpo-14-2283), los servicios 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. (Estatus de financiamiento autorizados por la Legislatura de Nevada, 81° período de sesiones (2021): Proyecto de ley del Senado (SB) 404)

STATE OF NEVADA • DEPARTMENT OF BUSINESS & INDUSTRY
OFFICE OF THE LABOR COMMISSIONER

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) 687-6305
Las Vegas: 3340 W. Sahara Avenue, Las Vegas, Nevada 89102, Telephone (702) 486-2650, Fax (702) 486-2660
www.laborcom.nv.gov mail@laborcom.nv.gov

PUBLICACION REQUERIDA
PROYECTO DE LEY DE LA ASAMBLEA 190

https://www.leg.state.nv.us/App/NELIS/REL/81st2021/Bill/7570/Text

A partir de octubre 1, 2021, Debe 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 tenor:

1. Salvo que se disponga lo contrario en esta sección, un empleador proporciona licencia por enfermedad pagada a no pagada para el uso de sus empleados, el empleador debe permitir que un empleado use cualquier licencia por enfermedad acumulada para asistir a un miembro de la familia inmediato del empleado que tiene una enfermedad grave, una visita de rutina de un niño para el 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 julio de 2024:

Programas de Empleo y Formación

Programa de Mejora Profesional (CEP) - https://detr.nv.gov/Page/Career_Enhancement_Program_(CEP)

Empleo/NV Centros de Negocios/Carreras - https://employnv.gov

Servicios de Empleo - https://employnv.gov

Servicios de Empleo para Veteranos - https://detr.nv.gov/Page/Veteran_Services

Trabajadores Agrícolas Temporales (H-2A) - https://www.employnv.gov/vosnet/jobs/jobdocumentview.aspx?mso=xoIfLoqEzLs=EnGqMDQZH4s=

Lista de Proveedores de Capacitación Elegible (ETPL)- https://www.employnv.gov/vosnet/jobs/jobdocumentview.aspx?mso=xoIfLoqEzLs=BGSwfsmkte+ETPLPROGRAMS

Reclutamiento (Norte de Nevada) - http://nevadanetwork.com/recruit-a-greeter/

Workforce Connections (Sur de Nevada) - https://nvworkforceconnections.org/?page_id=8082

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

Servicios de Negocio

Publicaciones de trabajo - https://employnv.gov

Certificación Laboral Extranjera (FLC) - https://detr.nv.gov/Page/Edit_Online_Job_Order_Form

Silver State Works (SSW) – http://intelaliance.pr/vosnet/applicants/docsummaryview.aspx?docs=-1Xe4ku3ZOY8=&folder1=&logo=-1 **Respuesta Rápida -** https://detr.nv.gov/Page/Employment_Security_Division_Rapid_Response

Crédito Fiscal por Oportunidad Laboral (WOTC) https://detr.nv.gov/Page/Work_Opportunity_Tax_Credit

Otros Servicios de Empleo y Formación

Iniciativa de Exclusión de Elegibilidad y Empleo de Nevada (NEAnn)/Programa de Evaluación de Elegibilidad y Servicios de Reempleo (RESEA) – https://www.doli.gov/agencies/nicaresnevada-job-centers/NEAnn

Ley de Asistencia Gubernabil (TAA) - https://www.doli.gov/agencies/doltradeact

Programa Federal de Fianzas - https://bondingbbs.com/

Rehabilitación Vocacional - https://detr.nv.gov/Page/Rehabilitation_Division_Bureau_of_Vocational_Rehabilitation

Programas de Formación de corta duración: https://www.employnv.gov/vosnet/jobs/jobdocumentview.aspx?docs=-1Xe4ku3ZOY8=&folder1=&logo=-1 **Programas de Certificado a corto plazo -** https://www.truac.edu/academics/certifications

Educación y Entrenamiento - https://www.employnv.gov/vosnet/Guest.aspx?action=listpostedquestion&mso=INDMarketId=-1SAWMNG

Recursos de aprendizaje en línea - https://www.employnv.gov/vosnet/Online-Learning-Resources.aspx

Programa de Ayuda de Cese Desplazados de Nevada - https://detr.nv.gov/Page/Displaced_Homemakers_Program

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

De conformidad con la Enmienda Stevens (https://www.gpo.gov/projectsgpo-14-2283), los servicios 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. (Estatus de financiamiento autorizados por la Legislatura de Nevada, 81° período de sesiones (2021): Proyecto de ley del Senado (SB) 404)

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

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

OFFICE OF THE LABOR COMMISSIONER
3340 W. Sahara Ave.
Las Vegas, NEVADA 89102
PHONE (702) 486-2650
FAX (702) 486-2660

OFFICE OF THE LABOR COMMISSIONER
1818 COLLEGE PARKWAY, SUITE 102
CARSON CITY, NEVADA 89706
PHONE (775) 684-1890
FAX (775) 687-6305

Section 1. Chapter 608 of NRS is hereby amended by adding thereto a new section to read as follows:

1. Except as otherwise provided in subsection 2, an employer shall allow each employee to use any accrued paid leave or paid time off, or unpaid leave if paid leave or paid time off is not available, for the purpose of:

(a) Caring for a family member who has a serious health condition;

(b) Attending the employee's own routine medical appointment or the routine medical appointment of a family member;

(c) Bereavement leave; or

(d) Caring for a family member who is a victim of domestic violence, sexual assault or stalking.

2. The provisions of subsection 1 do not apply to an employer who employs fewer than 50 employees.

3. As used in this section:

(a) "Family member" means a child, parent, spouse, domestic partner, sibling, grandparent or grandchild of the employee.

(b) "Serious health condition" means an illness, injury, impairment or physical or mental condition that involves inpatient care in a hospital, hospice or residential health care facility or continuing treatment or continuing supervision by a health care provider.

4. The provisions of this section do not:

(a) Diminish the obligation of an employer to comply with any collective bargaining agreement or any other agreement with an employee that provides to the employee more than the minimum rights required by this section.

(b) Diminish any right, privilege or benefit of an employee that is greater than the minimum rights required by this section.

5. The commissioner may adopt regulations necessary to carry out the provisions of this section.

6. Each employer shall post in a conspicuous place in each establishment where employees are employed a notice, in a form prescribed by the commissioner, setting forth the provisions of this section.

7. An employee who is aggrieved by a violation of this section may file a complaint with the commissioner. The commissioner shall investigate the complaint and may hold a hearing on the complaint. If the commissioner finds that a violation has occurred, the commissioner may order the employer to pay to the employee all wages, benefits and other compensation denied or lost to the employee by reason of the violation, plus interest at a rate of 6 percent per annum.

8. The commissioner may adopt regulations necessary to carry out the provisions of this section.

9. As used in this section, "commissioner" means the Commissioner of Labor.

Sec. 2. This act becomes effective upon passage and approval.

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

1. Salvo que se disponga lo contrario en esta sección, un empleador proporciona licencia por enfermedad pagada a no pagada para el uso de sus empleados, el empleador debe permitir que un empleado use cualquier licencia por enfermedad acumulada para asistir a un miembro de la familia inmediato del empleado que tiene una enfermedad grave, una visita de rutina de un niño para el Comisionado Laboral.

2. Un empleador puede limitar la cantidad de licencia por enfermedad pagada 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 el sitio web de Internet mantenido por el empleador. El boletín puede incluir además cualquier documento impreso distribuido publicará 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 alterar cualquier otro derecho, privilegio o procedimiento disponible bajo la ley. (b) Negar cualquier otro derecho, beneficio o procedimiento disponible para la parte agraviada. (c) Prohibir, adoptar o disuadir cualquier contrato u otro acuerdo que proporcione a un empleado licencia por enfermedad más generosa o un beneficio de licencia por enfermedad más flexible que el mínimo requerido por esta sección, o (d) Eximir de la aplicación de cualquier contrato o acuerdo colectivo.

5. De conformidad con la Ley de Licencia Médica y Familiar (FMLA) de 1993, 29 U.S.C. §§ 2601 et seq.

6. 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 haberlo hecho.

7. Cuando se use en esta sección, "familia inmediato" significa cónyuge, hijo, hijo adoptivo, cónyuge, compañero doméstico, hermano, padre, abuelo, suegro, suegra, nieto, abuelo o pariente equivalente.

8. Cualquier persona de quien el empleado sea el tutor legal.

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

NRS 613.440(2) requiere que cada empleador cubierto y marítimo esté sirien en un lugar visible, en el lugar de empleo, dando cualquier texto de cualquier y todo los avisos a los empleados y solicitantes de empleo.

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

NRS 613.480 lo prohibe a los empleadores o a cualquier persona que actúe en su nombre que requiera o sugiera que un empleado o posible empleado se someta a cualquier prueba de detección de mentiras, excepto lo dispuesto en NRS 613.510, NRS 613.515 conforme varias excepciones con permiso a un empleador solicitar exámenes de polígrafo. Un empleador puede solicitar que un empleado o posible empleado tome un examen de polígrafo administrado por una persona calificada como parte de una investigación de robo o irregularidad similar que afecte al negocio del empleador y que razonablemente sospeche que el empleado o posible empleado está involucrado en la actividad.

El empleador también puede solicitar un examen de polígrafo administrado por una persona calificada con respecto a las posibles empleadas que ocupan empleadas para proteger activos líquidos de propiedad o instalaciones sensibles o públicas. El uso de un examen de polígrafo facilitado está permitido a los empleadores en negocios que mantienen sustancias controladas.

Tal persona existe solo en situaciones en que los solicitudes de empleo o los empleados tienen acceso directo a sustancias controladas o dentro de la propiedad o sitio.

NRS 613.440(3)(a) prohíbe que un empleador tome represalias contra un posible candidato empleado o posible empleado en base a los resultados de cualquier prueba de detección de mentiras, excepto lo dispuesto en NRS 613.510, NRS 613.515 conforme varias excepciones con permiso a un empleador solicitar exámenes de polígrafo. Un empleador puede solicitar que un empleado o posible empleado tome un examen de polígrafo administrado por una persona calificada como parte de una investigación de robo o irregularidad similar que afecte al negocio del empleador y que razonablemente sospeche que el empleado o posible empleado está involucrado en la actividad.

El empleador también puede solicitar un examen de polígrafo administrado por una persona calificada con respecto a las posibles empleadas que ocupan empleadas para proteger activos líquidos de propiedad o instalaciones sensibles o públicas. El uso de un examen de polígrafo facilitado está permitido a los empleadores en negocios que mantienen sustancias controladas.

Tal persona existe solo en situaciones en que los solicitudes de empleo o los empleados tienen acceso directo a sustancias controladas o dentro de la propiedad o sitio.

NRS 613.440(3)(a) prohíbe que un empleador tome represalias contra un posible candidato empleado o posible empleado en base a los resultados de cualquier prueba de detección de mentiras, excepto lo dispuesto en NRS 613.510, NRS 613.515 conforme varias excepciones con permiso a un empleador solicitar exámenes de polígrafo. Un empleador puede solicitar que un empleado o posible empleado tome un examen de polígrafo administrado por una persona calificada como parte de una investigación de robo o irregularidad similar que afecte al negocio del empleador y que razonablemente sospeche que el empleado o posible empleado está involucrado en la actividad.

El empleador también puede solicitar un examen de polígrafo administrado por una persona calificada con respecto a las posibles empleadas que ocupan empleadas para proteger activos líquidos de propiedad o instalaciones sensibles o públicas. El uso de un examen de polígrafo facilitado está permitido a los empleadores en negocios que mantienen sustancias controladas.

Tal persona existe solo en situaciones en que los solicitudes de empleo o los empleados tienen acceso directo a sustancias controladas o dentro de la propiedad o sitio.

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 debería 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 dela oportunidad de acompañar al inspector de Nevada OSHA con el propósito de asistir en la inspección.

En donde no hay un representante autorizado por los empleados, el representante de seguridad y salud de Nevada OSHA/Higienista Industrial debe de consultar con un número razonable de empleados con respecto a las condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

DENUNCIA/QUEJA

Empleados, públicos, privados, o sus representantes tienen el derecho de presentar una denuncia en la oficina de Nevada OSHA más cercana y solicitar una inspección si creen que hay condiciones inseguras o insalubres en su lugar de trabajo. Los nombres de los empleados que presenten la denuncia se mantendrán confidenciales por Nevada OSHA.

La ley provee que no se puede despedir o discriminar en ninguna forma a los empleados que presenten quejas de seguridad y salud o de otra manera por ejercer sus derechos bajo la ley.

El empleado, público o privado, quien crea que se le ha discriminado puede presentar una queja dentro de treinta (30) días de la presunta discriminación en la oficina más cercana del Nevada OSHA o con la Administración de Salud Laboral y Salud del departamento del Trabajo de Estados Unidos en 90 - 7th Street, Suite 18100, San Francisco, CA 94103.

SANCIÓN

Si después de la inspección Nevada OSHA determina que un empresario ha violado la ley, el empresario recibirá una sanción describiendo las presuntas violaciones. Cada sanción especificará un período de tiempo en la cual la violación debe ser corregida.

La sanción de Nevada OSHA se deberá de exhibir en o cerca del lugar de la supuesta violación por tres días o hasta que se corrija, cualquiera que tome más tiempo, a fin de advertir a los empleados de peligros que puedan existir ahí.

PENA PROPUESTA/MULTAS

La ley establece multas obligatorias en contra de empresarios hasta de $16,131 por cada violación seria y por multas discrecionales de hasta $16,131 por cada violación menor. Multas de hasta $16,131 por día se pueden proponer por no corregir las violaciones en el período 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 doble éstas penas máximas. Las penas pueden ser propuestas por empresarios públicos.

ACTIVIDAD VOLUNTARIA

Aunque la ley impone violaciones, también alienta los esfuerzos del sindicato y empresarios, para reducir lesiones y enfermedades causadas por el empleo antes de una inspección conducida por el Departamento de Nevada OSHA.

La Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Nevada de la División de Relaciones Industriales, del Departamento de Negocios e Industria, anima a los empresarios y empleados a reducir voluntariamente los riesgos de trabajo, a desarrollar y mejorar programas de seguridad y salud en todos los lugares de trabajo e industrias.

Semejante acción de cooperación será enfocada 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 Ave., Suite 200
Las Vegas, Nevada 89102
Teléfono: 702-486-9020
Fax: 702-486-8715

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

NOTA

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

OSHA, U.S. Department of Labor
90 - 7th Street, Suite 18100
San Francisco, CA 94103
Teléfono: (415) 625-2547

EMPRESARIO/PATRONES: Este poster se debe poner en un lugar prominente en el lugar de labores. (Rev. 01 - 24)

STATE OF NEVADA
Department of Business & Industry
OFFICE OF THE LABOR COMMISSIONER

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) 687-6305
Las Vegas: 3340 W. Sahara Avenue, Las Vegas, Nevada 89102, Telephone (702) 486-2650, Fax (702) 486-2660
www.laborcom.nv.gov mail@laborcom.nv.gov

BOLETIN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA & AGRESION SEXUAL

Efective a partir del 1 de enero de 2024

De conformidad con el Proyecto de ley 103 de la 82a sesión legislativa de la asamblea de Nevada, NRS 608.0198 se modificó 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 empleador que no sea estado empleará por un empleador durante 90 días y que es víctima de un acto que constituye violencia doméstica, 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 perpetrador actual, tiene derecho a no más (sin reducir) de 160 horas de licencia no remunerada en un período de 12 meses. Horas de licencia proporcionales de acuerdo con esta subsección

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

(b) Debera 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 no 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 disminuirse 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 lo siguiente manera:

(a) Un empleado solo puede usar las horas de licencia:

(1) Para el diagnóstico, cuidado o tratamiento de un estado de salud relacionado con un acto que constituye violencia doméstica o agresión sexual cometida contra el empleado o un familiar o miembro del hogar del empleado;

(2) Obtener consejería o asistencia relacionada con un acto que constituye 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, incluyendo, sin limitación, a trasladar un sitio para asegurar la seguridad del empleado, la familia o miembro del hogar del empleado de un acto futuro que constituye violencia doméstica o agresión sexual.

(b) Después de tomar cualquier hora de ausencia al ocurrir la acción que constituye violencia doméstica o agresión sexual, el empleado debe notificar con al menos de 48 horas de anticipación a su empleador la necesidad de usar horas adicionales de licencia para cualquier propósito enlistado 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 de reemplazo como una 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 tiene horas de licencia conforme a esta sección puede requerir que el empleado proporcione al empleador la documentación que confirme a cualquier de los siguientes, según lo especifique el empleador:

(a) Un certificado de un profesional de salud, un trabajador social, un policía, una copia de una solicitud de una orden de protección, una declaración jurada de una organización que presta servicios a víctimas de violencia doméstica o agresión sexual o la documentación de un recibo. Cualquier documentación proporcionada a un empleador de acuerdo con esta subsección es confidencial y debe ser retenida por el empleador de una 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 las licencias creadas por esta sección. El Comisionado del Trabajo publicará el boletín en el sitio de Internet que mantiene la Oficina del Comisionado del Trabajo, y le 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 ser incluido en cualquier documento impreso distribuido publicado por el empleador de acuerdo con NRS 608.013.

6. El empleador mantendrá un registro de las horas de licencia tomadas conforme con esta sección por cada empleado durante un período de dos años después del registro de dicha información en el registro y con prueba solicitud, puede estar registros a disposición del Comisionado de Trabajo para inspección. El empleador mantendrá los nombres de los empleados de los registros, a menos que una solicitud de registro sea para fines de una investigación.

7. Las disposiciones de esta sección no:

(a) Limita o restringe cualquier otro derecho, recurso o procedimiento disponible bajo la ley;

(b) Niega cualquier otro derecho, recurso o procedimiento disponible para una parte agraviada;

(c) Prohíbe, previene o disuade cualquier contrato u otro acuerdo que proporcione un beneficio de licencia más generoso o un beneficio de licencia pagado.

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) Tiene doméstico.

(3) Hijo menor; o

(4) Padres o otra persona adulta que está relacionada dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad con el empleado u otra persona adulta que está relacionada mediante un empleado en el momento del acto que constituya 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 según lo dispuesto en NRS 608.0145, cualquier persona que viole las provisiones de NRS 608.285 o 608.195 incluyen un cobrado de un delito menor. Además de cualquier otro remedio legal o pena, el Comisionado del Trabajo puede imponer a la persona una sanción administrativa de no más de $5,000 por cada infracción.

(Rev. 12/23)

NÚMEROS DE TELÉFONO DE EMERGENCIA PARA

(Dar la dirección exacta de Esta Lugar de Trabajo)

Doctores: _____

Hospitales: _____

Ambulancias: 911 ó _____

Bomberos: 911 ó _____

Policía: 911 ó _____

FAVOR COLOCAR EN UN LUGAR DONDE PUEDA SER LEIDO DE ACUERDO CON EL ACTA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO DEL ESTADO DE NEVADA
(Estatutos Revisados de Nevada 618.095, 29 CFR 1926.50)
Aplicación de Nevada OSHA
División de Relaciones Industriales
Departamento de Negocios e Industria del Estado de Nevada

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

Estado de Nevada
Departamento de Empleo, Entrenamiento & Rehabilitación
DIVISION 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 más cercano de reclamos por teléfono de Nevada, como se muestra en la parte inferior, para beneficios de desempleo completos o parciales.
- Solicita un trabajo de empleo en el centro más cercano Nevada EmployNV Centro de Carrera o Centro de Negocios Nevada EmployNV Centro de Carrera o con anticipación para responder servicios de asistencia laboral.

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 la reclamación de 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 adecuado(a) si es ofrecida.
5. Hacer un esfuerzo diario y razonable de encontrar trabajo.

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

1. Separación por falta de trabajo debido a renuncia no justificada.
2. Ser despedido por conducta impropia en conexión con el trabajo.
3. Rechazar una oferta de trabajo satisfactoria sin un motivo válido.
4. Ser información errónea o retener información relacionada con la separación del trabajo.
5. No reportar apropiadamente estatus adquirido

DETR — EmployNV

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

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

En el Área de Nevada, llame: (702) 486-0350
En el Área de Reno, llame: (775) 684-0350
En áreas Rurales de Nevada llame gratis (888) 890-6211
Para hacer reclamos en línea http://uiclaims.nv.gov

Para reportar una sospecha de fraude, visite: https://fraud.detr.nv.gov/Home/Fraud
O llame al (775) 684-0475 (Rev 12/23)

LEY DE EQUIDAD DE TRABAJADORAS EMBARAZADAS DE NEVADA

En acuerdo a Estatuto Revisado de Nevada 613.330 y las secciones 2 a 6, incluido, de la Ley de Equidad de Trabajadores Embarazadas de Nevada (a partir del 1 de octubre de 2017) los empleados tienen el derecho de estar libres de prácticas discriminatorias y ilegales basadas en el embarazo, el parto, o una condición médica relacionada.

BAJO LA LEY, ES ILEGAL QUE LOS EMPLEADORES:

- Nieguen una acomodación razonable a las empleadas o futuras solicitudes, a pedidos para una condición médica relacionada con el embarazo, el parto, o una condición médica relacionada, a menos que una acomodación imponga una dificultad innecesaria en el negocio del empleador.
- Tomar acciones adversas de empleo contra una empleada porque solicito o utiliza una acomodación razonable.
- Ninguen una oportunidad de empleo o una empleada o solicitante calificada basada en la necesidad de una acomodación razonable.
- Requieran que una empleada o solicitante acepte una acomodación que no sea una necesidad de una empleada durante un período de tiempo razonable para determinar si la empleada necesita la acomodación razonable para desempeñar sus funciones esenciales.

BAJO LA LEY, UN EMPLEADOR PUEDE:

Requerir que la empleada presente una certificación médica escrita del médico de la empleada relacionada con la necesidad de una acomodación razonable, incluyendo: el aviso médico relacionado, a menos que una acomodación imponga una dificultad innecesaria en el negocio del empleador.

Requerir que la empleada obtenga o una empleada o solicitante calificada acepte la necesidad de una acomodación razonable.

Requerir que una empleada o solicitante acepte una acomodación que no sea la empleada o solicitante no solicito o eligió no aceptar o tomar una ausencia de tiempo que no sea razonable disponible.

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

Un empleador/programa de igualdad de oportunidades.
Ayudas auxiliares y servicios para personas discapacitadas a petición para las personas con discapacidades.

NEOC — 1820 East Sahara Avenue, Suite 314, Las Vegas, NV 89104, Teléfono: (702) 486-7161 — 1325 Corporate Blvd., Room 115, Reno, NV 89502, Teléfono: (775) 823-6800 — www.nvdetr.org

Nevada Equal Rights Commission

La Ley de Nevada Prohíbe la Discriminación

- 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, religión, discapacidad, orientación sexual, o identidad de género y/o expresión.
- Discriminación de vivienda esta prohibido por motivos de raza, color, origen nacional, religión, discapacidad, asociativo, estado de familia, orientación sexual, o identidad de género y/o expresión.

Personas que creen que han sido discriminados no se empleo, acomodación pública o vivienda, pueden archivar una queja con La Comisión de Igualdad de Derechos de Nevada.

NEOC — 1820 East Sahara Avenue, Suite 314, Las Vegas, NV 89104, (702) 486-7161 — 1325 Corporate Blvd., Room 115, Reno, NV 89502, (775) 823-6800

En empleador/programa