Nevada State Postings

iHRSource

JOE LOMBARDO *Governor*
DR. KRISTOPHER SANCEZ *Director*
BRETT K. 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: 3360 W. Sahara Avenue, Las Vegas, Nevada 89102, Telephone (702) 486-2650, Fax (702) 486-2660

www.laborcon.gov • mail1@laborcon.gov

ESTADO DE NEVADA • Departamento de Negocios e Industria
OFICINA DEL COMISIONADO DE TRABAJO

PUBLICACIÓN OBLIGATORIA – PROYECTO DE LEY 307 DE LA ASAMBLEA

Entra en vigencia el 1 de Julio de 2022, tal como se establece en el Proyecto de Ley (AB) 307 de la Asamblea aprobado durante el período de sesiones de 2021. Sesión Legislativa.
La 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

Chapter 232 del NRS se modifica por la presente agregando una nueva sección que se lserá de la siguiente manera: 1. El Departamento (Departamento de Capacitación y Rehabilitación; DETR) preparará uno o más avisos sobre programas de capacitación laboral o empleo realizados por el Departamento, incluidos, entre otros, el Programa de Mejora Profesional y los Centros de Negocios/Carreras de EmployNV y proporcionará cada uno de esos 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 Laboral un aviso actualizado sobre los siguientes programas de capacitación laboral y empleo. Este Aviso cumple con el informe requerido por el DETR del **1 de abril de 2020:**

PROGRAMAS DE EMPLEO Y CAPACITACIÓN

Career Enhancement Program (CEP) (Programa de Mejora Profesional) | https://detr.nv.gov/Page/Career_Enhancement_Program_(CEP)

EmployNV Centros de Negocios/Carreras - https://www.employnv.gov/vosnet/Contact/Ds.aspx?tab=4

Servicios de Empleo - https://employnv.gov

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

Trabajadores Agrícolas Migratorios Estacionales (MSFW) - https://detr.nv.gov/Page/Migrant_and_Seasonal_Farm_Workers

Lista de Proveedores de Entrenamiento Elegible (ETPL) - https://www.employnv.gov/vosnet/guest.aspx?gsortfopro=INDdefault+-ETPLPROGRAMS

- **Novodaworks** (Norte de Nevada) - https://novodaworks.com/system-partners/training-providers/
- **Workforce Connections** (Sur de Nevada) - https://nvworkforceconnections.org/system-partners/eligible-training-provider-list-etpl/

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

SERVICIOS EMPRESARIALES

Publicación de Pedidos de Trabajo - https://employnv.gov

Certificación Laboral Extranjera (FLC) - https://detr.nv.gov/Page/H-2B_Online_Job_Order_Form

Silver State Works (SSW) - https://silverstateworks.com/index.html

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 CAPACITACIÓN

Programa de Servicios de Reempleo y Evaluación de Elegibilidad (RESEA) - https://www.dol.gov/agencies/eta/american-job-centers/RESEA

Ley de Asistencia Comercial (TAA) - https://www.dol.gov/agencies/eta/taaeligibilitycalculator

Programa de Bonos Federales - https://bonds4jobs.com/

Rehabilitación Vocacional - https://vrnevada.nv.gov/

Programas de Certificado a Corto Plazo - https://catalog.nsc.edu/degrees-certificates/#filter=filter_22

Recursos de Aprendizaje Online - https://www.employnv.gov/vosnet/Guest.aspx?action=searchguest&prefilter=INDdefault+-LEARNING

Programa de Ahorro de Casa Desplazadas de Nevada - https://detr.nv.gov/Page/Displaced_Homemaker_Program

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

De conformidad con la Enmienda Stevens (https://www.gpo.gov/products/gpo-19-2820), los servicios de empleo y los programas de capacitación incluidos en este Aviso cuentan con el apoyo de la Administración de Empleo y Capacitación (ETA, por sus siglas en inglés) y el Servicio de Empleo y Capacitación para Veteranos del Departamento de Trabajo de los EE. UU.; y la Administración de Servicios de Rehabilitación (RSA, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo de los EE. UU. [Gastos de financiación autorizados por la Legislatura de Nevada, 81.a sesión (2021) - Senate Bill (SB) 459]

JOE LOMBARDO *Governor*
DR. KRISTOPHER SANCEZ *Director*
BRETT K. HARRIS, ESQ *Labor Commissioner*

OFFICE OF THE LABOR COMMISSIONER
1818 E. College Parkway, Suite 102, Carson City, Nevada 89706, Telephone (775) 684-1890, Fax (775) 687-6409

OFFICE OF THE LABOR COMMISSIONER
3360 W. Sahara Avenue, Las Vegas, Nevada 89102, Telephone (702) 486-2650, Fax (702) 486-2660

https://www.laborcon.gov

ESTADO DE NEVADA • Departamento de Negocios e Industria
OFICINA DEL COMISIONADO DE TRABAJO

PUBLICACION REQUERIDA PROYECTO DE LEY DE LA ASAMBLEA 190

https://www.leg.state.nv.us/App/NELIS/REL/81st2021/Bill/7576/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 dispongo 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 cuando haya una enfermedad, lesión, cita médica o 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 una sitio 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 conducta o cualquier 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 negarse 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 de esta sección o por ejercer cualquier derecho disponible 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.

7. Como se usa en esta sección, "familia inmediata" significa: (a) El niño, hijo adoptivo, cónyuge, compañero doméstico, hermano, padre, suegro, suegro, nieto, abuelo o pariente empleado; o (b) Cualquier persona de quien el empleado sea el tutor legal.

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

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

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

NRS 613.480(1) prohíbe a los empleadores o a cualquier persona que actúe en su nombre que requiera o solicite que un empleado o posible empleado se realice o no someta a cualquier prueba de detección de mentiras, excepto lo dispuesto en NRS 613.510.

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

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

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

NRS 613.400(3&4) prohíbe que un empleador tome medidas adversas contra cualquier empleado o posible empleado en base a los resultados de cualquier prueba del detector de mentiras o la conducta de tomar cualquier prueba del detector de mentiras.

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

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

ESTADO DE NEVADA
Oficina del Comisionado del Trabajo

NEVADA SEGURIDAD Y PROTECCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO

La ley laboral y de salud de Nevada, Capítulo NRS 618, provee protección en su empleo 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 todas las normas ocupacionales de seguridad y reguladores 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 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 pueden existir ahí.

(Rev. 01-25)

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

PENA PROPUESTA/MULTAS

La ley establece multas obligatorias en contra de empresarios hasta de $16,550 por cada violación seria y por multas discrecionales de hasta $16,550 por cada violación menor. Multas de hasta $16,550 por día se pueden proponer por no corregir las violaciones en el periodo del tiempo propuesto. También, cualquier empresario que intencionalmente o repetidamente viola la ley puede tener multas de hasta $165,514 por cada violación.

La ley también provee penas criminales. Cualquier violación intencional que resultara en la muerte de un empleado, después de ser convicto, será castigado con una multa de hasta $50,000 o con encarcelamiento hasta seis meses o tal vez ambos. Después de la primera convicción de una empresa, la siguiente convicción doblá 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 identificado 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
2300 W. Sahara Ave., Suite 300
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

(Rev. 01-25)

JOE LOMBARDO *Governor*
DR. KRISTOPHER SANCEZ *Director*
BRETT K. HARRIS, ESQ *Labor Commissioner*

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

Las Vegas: 3360 W. Sahara Avenue, Las Vegas, Nevada 89102, Telephone (702) 486-2650, Fax (702) 486-2660

www.laborcon.gov • mail1@laborcon.gov

ESTADO DE NEVADA
Departamento de Comercio e Industria
OFICINA DEL COMISIONADO DEL TRABAJO

BOLETIN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA & AGRESION SEXUAL

Efectivo a partir del 1 de enero de 2024

De conformidad con el Proyecto de Ley 165 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 los mismos 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 de víctima de un acto que constituye violencia doméstica o agresión sexual y el empleado no es el presunto actor, tiene derecho a no más de 160 horas de licencia en un período de 12 meses. Hasta dos licencias proporcionadas de acuerdo con esta subsección:
   (a) Puede ser pagado o no pagado por el empleador;
   (b) Debe 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 crédito por el cual también se puede tomar una licencia de conformidad con la Ley de Licencia Familiar y Médica de 1993, 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 un estado de salud relacionado 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 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 constituye 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 cualquier acción para aumentar la seguridad del empleado, la familia o miembro del hogar del empleado de un acto futuro que constituye violencia doméstica o agresión sexual;
      (5) Después de formar cualquier hora de ausencia 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 de licencia para cualquier propósito enumerado en el párrafo (a).
   (b) Tomar representar contra el empleado por usar la licencia de acuerdo con esta subsección.
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 represarias contra el empleado por usar las horas de licencia.
4. El empleador de un empleado que haya horas de licencia conforme a esta sección puede requerir que el empleado proporcione al empleador la documentación que confirme o negarle la razón por la cual el empleado solicita la licencia. Dicha documentación puede incluir, sin limitación, un informe policial, una copia de una solicitud de una orden de protección, una orden judicial o una organización que presta servicios a víctimas de violencia doméstica o agresión sexual o la documentación de un médico. 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 los beneficios creados por esta sección. El Comisionado del Trabajo publicará el boletín en el sitio 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 conformidad 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 ingreso de dicha información en el registro y con previa solicitud, pondrá esos registros a disposición del Comisionado de Trabajo para su inspección. El empleador excluirá 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) Prohíba, prevenga o disuada cualquier contrato o otro acuerdo que proporcione un beneficio de licencia más generoso o un beneficio de licencia pagada.
8. Como se utiliza en esta sección:
   (a) "Violencia doméstica" tiene el significado que se le atribuye en NRS 33.018.
   (b) "Familia o miembro del hogar" significa un"
      (1) Cónyuge;
      (2) Socio doméstico;
      (3) Hijo menor; o
      (4) Padre o otra persona adulta que está relacionada dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad con el empleado o otra persona adulta que está 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 según lo dispuesto en NRS 608.0195) cualquier persona que viole las provisiones de NRS 608.005 a 608.195 incluye es culpable de un delito menor. Además de cualquier otro recurso o sanción, el Comisionado del Trabajo puede imponer a la persona una sanción administrativa de no más de $5,000 por cada violación.

04.24.2006

(Dar la dirección exacta de Esto 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 TRABAJO DEL ESTADO DE NEVADA

(Estatutos Revisados de Nevada 618.293; 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 dependido de tu trabajo o tu horas han sido sustancialmente reducidas, inmediatamente:

- Llena una solicitud para reclamar beneficios de desempleo en línea o llamado al centro más cercano de reclamos por teléfonos de Nevada, como se muestra en la parte inferior, para beneficios de desempleo completos o parciales.
- Solicita servicios de empleo en el centro más cercano Nevada EmployNV Centro de Carreras o busca información sobre empleos en línea www.EmpleoNV.gov. Si eres desabedido y requieres ayuda adicional, comunicate con el Central de Carreras y Trabajos en la oficina de Nevada EmpleoNV Centro de Carreras en el enfrentamiento para organizar servicios de acomodamiento.

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

1. No ser responsable de tu propio desempleo y cumplir con todos los requisitos de ley relacionados con beneficios de desempleo.
2. Llamar 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 sería 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 motivo válido.
4. Por información errónea o retener información relacionada con la separación del trabajo.

No reportar apropiadamente salarios adquiridos.

DETR — EmployNV Career Hub — Nevada Department of Employment, Training and Rehabilitation

- *Programa/Empleadores una oportunidad de ganarse*
- *Hay asistencia auxiliar disponible a petición de individuos con discapacidades*

Transmisión en voz 711 o (800) 326-6868

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

En el Sur de Nevada llamar (702) 486-0350
En el Norte de Nevada llamar (775) 684-0350
En áreas Rurales de Nevada llamar gratis (888) 890-6511
O Procesar reclamos en línea https://ui.nv.gov/CSSL/

Para reportar una sospecha de fraude, visite: nui.nv.gov O llama al (775) 684 0475

(Rev 12/20)

LEY DE EQUIDAD DE EMBARAZADAS DE NEVADA

De acuerdo a Estatuto Revisado de Nevada 613.4253 - 613.4383, incluido, de la Ley De Equidad De Trabajadoras Embarazadas De Nevada las empleadas tienen el derecho de estar libre de prácticas discriminatorias o ilegales basadas en el embarazo, el parto, o una condición médica relacionada.

BAJO LA LEY, ES ILEGAL QUE LOS EMPLEADORES:

- Niegan una acomodación razonable a las empleadas y a las solicitantes, a petición, para una condición relacionada con el embarazo, el parto, o una condición médica relacionada, a menos que una acomodación impondría una dificultad excesiva en el negocio del empleador.
- Tomar acciones adversas de empleo contra una empleada porque solicita o utiliza una acomodación razonable.
- Niegan una acomodación razonable a una empleada o solicitante calificada basada en la necesidad de una acomodación razonable.
- Requieren que una empleada o solicitante acepte una acomodación que la empleada o solicitante no solicitó o elegió no aceptar o tomar una ausencia del empleo si hay una acomodación disponible.

BAJO LA LEY, UN EMPLEADOR PUEDE:

Requerir que la empleada tomente una certificación médica escrita del médico de la empleada cuando esté relacionada a su condición que es razonable debido al embarazo, el parto, o condiciones médicas relacionadas, y la acomodación específica recomendada por el médico.

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

Un empleador/programa de igualdad de oportunidades.
Ayudas auxiliares y servicios auxiliares están disponibles a petición para las personas con discapacidades.
Relay 711 or 800.326.6868
www.nvdetr.org

NERC — 7220 Bermuda Road, Suite 100, Las Vegas, NV 89119, Telefono: 702.486.7161 — 1325 Corporate Blvd. Suite 115, Reno, NV 89502, Telefono: 775.825.6690 — www.detr.nv.gov/nerc

Rev 12.14

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 alojamiento 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 está 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.

NERC — 1830 East Sahara Avenue Suite 314, Las Vegas, NV 89104, (702) 486-7161 — 1325 Corporate Blvd. Room 115, Reno, NV 89502, (775) 825-6690

una división del Departamento de Empleo, Capacitación y Rehabilitación de Nevada

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

Relay 711 o 800.326.6868
www.nvdetr.org

Rev 12.14

COMPENSACIÓN PARA TRABAJADORES
Aviso para Patrones y Empleados

Este aviso no se publica con la intención de representar la ley, ni substituye los requisitos de divulgación de materiales sobre la Compensación para Trabajadores dentro de su estado.

Patronos: Coloque el cartel de aviso sobre el cumplimiento y el certificado de seguro/autorización con la Carpeta de Compensación para Trabajadores proporcionadas por su compañía aseguradora al lado de este afiche.

Empleados: Consulte el aviso sobre cumplimiento y el certificado de seguro proporcionado por la compañía aseguradora de su patrón. Si tiene alguna duda, pregunte en su centro de trabajo o su oficina de personal.

Esta aviso se publica con propósitos informativos únicamente

Aviso al empleador / empleados

Su estado tiene su propia ley del salario mínimo que requiere anunciando un aviso con respecto a los aspectos de salario, los empleadores son requeridos a anunciar el aviso Federal del Salario mínimo del Departamento del los Estados Unidos. Adicionalmente se requiere el aviso que está proporcionar. Según el Departamento de Partido Laborista, donde Federal y la ley del estado tienen las tasas diferentes del salario mínimo, el estatutar más alto aplica.

Esta aviso se publica con propósitos informativos únicamente

JOE LOMBARDO *Governor*
DR. KRISTOPHER SANCEZ *Director*
BRETT K. HARRIS, ESQ *Labor Commissioner*

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

Las Vegas: 3360 W. Sahara Avenue, Las Vegas, Nevada 89102, Telephone (702) 486-2650, Fax (702) 486-2660

www.laborcon.gov • mail1@laborcon.gov

ESTADO DE NEVADA • Departamento de Negocios e Industria
OFICINA DEL COMISIONADO DE TRABAJO

REGLAS PARA SER OBSERVADAS POR LOS EMPLEADORES

CADA EMPLEADOR DEBERÁ COLOCAR Y MANTENER PUBLICADA EN UNA ÁREA ABIERTA Y VISIBLE PARA LOS EMPLEADOS EN LOS LOCALES/PROPIEDADES DEL EMPLEADOR ESTAS REGLAS PARA SER OBSERVADAS POR EMPLEADORES DE NEVADA DE ACUERDO CON LEYES DE NEVADA DE SUELDO ADMINISTRADO POR EL COMISIONADO DE TRABAJO (NRS y CODIGO

ADMINISTRATIVO NAC) acceso a NRS y JDR - Revisado 1/16/2021

***Por favor de Notar: cada persona, firma, Asociación o corporación, o cualquier agente, servidor, empleado o afiliado de cualquier persona, asociación o corporación, que viole cualquiera de las provisiones de NRS y NAC pueden ser culpables de un delito y sujeto a sanciones.**

La Legislatura encomienda y declara que el salario y el bienestar de los trabajadores, y el empleo de los personas en el sector privado en este Estado son de interés para el Estado y que la salud y el bienestar de los personas empleadas requieren que el estado ejerce su poder policía para mejorar condiciones subsiguientes en cuanto a las horas de trabajo, las condiciones de trabajo y la compensación por ello.

1. Después del período de prueba, cada empleado debe pagarse a un empleado, a cuenta de sus salarios y propinas y no pagado en el transcurso de dicha baja en efectivo y no pagado inmediatamente.

2. Un empleado que renuncia. Cada vez que un empleado deja su trabajo o renuncia a su empleo, el sueldo y la compensación generados no pagados en el momento que deja su trabajo o renuncia debe ser pagado a más tarde del día en que habría sido pagado si el empleado no hubiera dejado su trabajo o renunciado. Ya que ocurra primero.

3. Un empleado no empleado a un empleado por un período continuo de 6 horas no permite que el empleado tenga un período de comida ininterrumpido de al menos media hora. Cada empleador autorizará y permitirá que los empleados tomen un período de descanso de 10 minutos por cada 4 horas o fracción mayor de las mismas. Los períodos de descanso no deben ser acumulados. La duración del período de descanso se basará en el horario de trabajo del empleado. Los períodos de descanso deben ser consecutivos o combinados con otros períodos de descanso cuando sea más conveniente para el empleador y el empleado. Este tiempo de descanso no se considerará como tiempo de trabajo.

4. A partir del 1 de julio de 2004, cada empleador deberá pagar un salario a cada empleado de no menos de $13.00 por hora trabajada. De conformidad con el Artículo 15, Sección 16 (a) de la Constitución del Estado de Nevada, y el Proyecto de Ley de la Asamblea (AB) 456 aprobado en 2013 durante el 80o período ordinario de sesiones de la Legislatura de Nevada, el salario mínimo anterior se aplicará a todos los empleados en el Estado de Nevada a menos que esté exento de la ordenza. Este tarifa se aplica a todos los empleados independientemente de los beneficios de salud ofrecidos por el empleador. Para consultar el aviso sobre el salario mínimo anual, consulte https://labarcon.gov/Employers/Employer_Posters/

Los empleados pueden optar por recibir su tasa de sueldo regular de un empleado cada vez que un empleador cuya tasa de sueldo sea 1 hora o más que el sueldo mínimo trabaje más de 40 horas en cualquier semana proporcionada de trabajo. Consulte https://labarcon.gov/Employers/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) Compañeros externos; (c) Los empleados en una empresa relacionada o de servicios a la tarifa regular no más de 1½ veces el sueldo base, 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; (d) Empleados que están empleados en capacidades ejecutivas, administrativas o profesionales de buena fe; (e) Empleados cubiertos por convenios colectivos negociados con empleadores que, en su conjunto, no son menos favorables para los empleados en su conjunto y renuncia a los beneficios de horas de exceso a partir de la Ley de Empresas Justas de 1935, o su base recomendada; (g) Empleados de un ferrocarril; (h) Empleados de un transportista por autoridad de autoridad; (i) Conductores y ayudantes de conductores que realizan entregas locales y pagan sobre la base de la tarifa de viaje o otra clase de pago de entregas; (j) Conductores de taxis o limusinas; (k) Empleados agrícolas; (l) Empleados de empresas que tengan un volumen bruto de ventas menos de $250,000 al año; (m) Trabajadores sindicales o ejecutivos que se dedican principalmente a la venta o el mantenimiento de automóviles, camiones o equipos agrícolas y (n) Empleados de una empresa de cuidado de niños sin fines de lucro que opera de acuerdo con NRS 609.099.

5. Los sueldos deben pagarse semanalmente o con más frecuencia.

6. Todo empleador establecerá y mantendrá días de pago regulares y publicará un aviso en el que se establezcan los días de pago (regulares en 52 días laborables. Después de que un empleador establezca días de pago regulares y el lugar de pago, el empleador no cambiará un día de pago regular, o el lugar de pago no menos que, no menos de 7 días antes de que se realice el cambio, el empleador proporcione a los empleados afectados por el cambio con notificación por escrito de una manera que se calcula para proporcionar un aviso real del cambio a cada uno de sus empleados.

7. Todo empleador que tome prestamos de la totalidad o parte de cualquier propina o compras otorgada a sus empleados de acuerdo con la ley de Nevada, o cualquier empleador que tiene el propósito que dicho empleador mantenga un acuerdo para dicha propina o compras de cualquier otro empleador.

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 ret