J. J. Keller & Associates, Inc.®

Since 1953

# NEVADA

## Leyes de trabajo

POSTER COMPLIANCE DATE 10/2020

### Sueldo mínimo

STEVE SISOLAK
Gobernador

TERRY REYNOLDS
Director

SHANNON M. CHAMBERS
Labor Commissioner

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

Oficina de la Labor Commissioner
1818 E. College Parkway, Suite 102
Carson City, Nevada 89706
Phone: (775) 684-1890
Fax (775) 687-6409

Oficina de la Labor Commissioner
3300 West Sahara Avenue, Suite 225
Las Vegas, Nevada 89102
Phone: (702) 486-2650
Fax (702) 486-2660

**ESTADO DE NEVADA**
**SALARIO MINIMO**
**BOLETIN ANUAL, 2020**

**PUBLICADO EL 1 DE ABRIL DEL 2020**

DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 15, SECCIÓN 16 (A) DE LA CONSTITUCIÓN DEL ESTADO DE NEVADA Y DEL PROTECTO DE LEY DE LA ASAMBLEA 3A0 456, LAS SIGUIENTES TARIFAS DE SUELDO MÍNIMO SE APLICARÁN A TODOS LOS EMPLEADOS EN EL ESTADO DE NEVADA DE MANERA QUE SE EXIMA DE OTRO MODO. ESTAS TARIFAS SON VIGENTES A PARTIR DEL 1 DE JULIO DE 2020 Y AUMENTARÁN COMO SE ESTABLECE A CONTINUACIÓN HASTA EL 1 DE JULIO DE 2024

PARA LOS EMPLEADOS A QUIENES SE LES HAN OFRECIDO / HAN SIDO OFRECIDOS DOS BENEFICIOS DE SALUD CALIFICADOS (POR MAYOR REFERIDO AL PROYECTO DE LEY DEL SENADO 192; POR EL EMPLEADOR SE INGRESA LA TASA DE NIVEL MENOR.

PARA TODOS LOS OTROS EMPLEADOS, QUIENES DEBEN PAGAR LA TASA DE NIVEL MÁS ALTO CONSIDERADO SI ESTABLECE LA CONTRIBUCIÓN.

| Fecha Efectiva | Nivel Menor | Nivel Mayor |
|---|---|---|
| Julio 1, 2020 | $8.00 | $9.00 |
| Julio 1, 2021 | $8.75 | $9.75 |
| Julio 1, 2022 | $9.50 | $10.50 |
| Julio 1, 2023 | $10.25 | $11.25 |
| Julio 1, 2024 | $11.00 | $12.00 |

**Ley de la asamblea 456** https://www.leg.state.nv.us/App/NELIS/REL/80th2019/Bill/6870/Text

**Proyecto de ley del Senado 192** https://www.leg.state.nv.us/App/NELIS/REL/80th2019/Bill/6334/Text

**Puede obtener copias de este aviso en nuestro sitio web** www.labor.nv.gov **o comunicándose con las direcciones y los números de teléfono mencionados anteriormente.**

### Tiempo extra

STEVE SISOLAK
Gobernador

TERRY REYNOLDS
Director

SHANNON M. CHAMBERS
Labor Commissioner

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

Reply to:
☐ Oficina de la Labor Commissioner
1818 E. College Parkway, Suite 102
Carson City, Nevada 89706
Telephone: (775) 684-1890
Facsimile: (775) 687-6409
☐ Oficina de la Labor Commissioner
3300 West Sahara Avenue, Suite 225
Las Vegas, Nevada 89102
Telephone: (702) 486-2650
Facsimile: (702) 486-2660

**ESTADO DE NEVADA**
**TIEMPO EXTRA-DIARIO**
**BOLETIN ANUAL 2020**

**PUBLICADO EL 1 DE ABRIL 2020**

EMPLEADORES DEBEN DE PAGAR A 1-½ VECES MÁS DEL SUELDO REGULAR CUANDO EL EMPLEADO ES PAGADO MENOS DE 1-½ DEL SUELDO MINIMO APLICABLE/ TRABAJA MAS DE 40 HORAS EN UNA SEMANA DE TRABAJO O MAS DE 8 HORAS EN UN DIA DE TRABAJO, A MENOS QUE SEAN EXCEPTOS. EMPLEADORES DEBEN HACER REFERENCIA A NRS 608.018 PARA MÁS DETALLES SOBRE REQUISITOS DE HORAS EXTRAS.

LAS SIGUIENTES SON LAS CANTIDADES DE TARAS DE SUELDO POR LAS CUALES EL TIEMPO EXTRA-DIARIO PODRA SER APLICABLE. ESTAS TARAS TOMARAN EFECTO A PARTIR DEL 01 DE JULIO DE 2020.

LOS EMPLEADOS QUE GANAN MENOS DE $12.00 POR HORA (BENEFICIOS DE SALUD CALIFICADOS OFRECIDOS) O MENOS DE $13.50 POR HORA (BENEFICIOS DE SALUD CALIFICADOS NO OFRECIDOS) DEBEN PAGARLES EL PAGO DEL TIEMPO EXTRA A UNO Y MEDIO VECES LA TASA REGULAR DEL PAGO DEL EMPLEADOR POR:

- MÁS DE 8 HORAS DE TRABAJO EN UN PERÍODO DE 24 HORAS; O
- MÁS DE 40 HORAS DE TRABAJO EN UNA SEMANA DE TRABAJO.

LOS EMPLEADOS QUE GANAN MÁS DE LAS TARIFAS POR HORA ANTERIORES SON ELEGIBLES PARA TIEMPO EXTRA A UNO Y MEDIO VECES LA TASA REGULAR DE PAGO DEL EMPLEADO POR MÁS DE 40 HORAS DE TRABAJO EN UNA SEMANA DE TRABAJO. EL EMPLEADOR DEBE VERIFICAR LAS TARIFAS POR HORA MENOR Y $13.50 POR HORA EN BASE A LOS BENEFICIOS DE SALUD CALIFICADOS QUE SE OFRECEN O NO SE OFRECEN A LOS EMPLEADOS PARA PAGAR EL TIEMPO Y MEDIO POR MÁS DE 40 HORAS EN UNA SEMANA DE TRABAJO.

Copias de este boletín anual están disponibles en www.labor.nv.gov y en las oficinas del Comisionado Labor

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

y

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

### Violencia doméstica

STEVE SISOLAK
Gobernador

MICHAEL J. BROWN
Director

SHANNON M. CHAMBERS
Labor Commissioner

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

Oficina de la Labor Commissioner
1818 College Parkway, Suite 102
Carson City, Nevada 89706
Phone: (775) 684-1890
Fax (775) 687-6409

Oficina de la Labor Commissioner
3300 West Sahara Avenue, Suite 225
Las Vegas, Nevada 89102
Phone: (702) 486-2650
Fax (702) 486-2660

**BOLETIN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA**

EFECTIVA January 1, 2018

NRS 608.198

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 cuya familia o miembro del hogar o víctima de un acto que constituye violencia doméstica y el empleado no es el presunto autor, tiene derecho a no más (un máximo) de 160 horas de licencia en un periodo de 12 meses. Horas de licencia proporcionadas de acuerdo con esta sección:

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

(b) Debería utilizarse dentro de los 12 meses inmediatamente posteriores a la fecha en que ocurrió el acto que constituye violencia doméstica;

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

(d) Si se usa por una razón por la cual también se puede tomar licencia de acuerdo con la Ley de Licencia Familiar y Médica de 1993, 29 U.S.C. §§ 2601 y ss., Debe ser deducido de la cantidad de licencia que el empleado tiene derecho a tomar conforme con esta sección y de la cantidad de licencia que el empleado tiene derecho a tomar de acuerdo 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 cometida contra el empleado, un familiar o miembro del hogar del empleado;

(2) Obtener consejería o asistencia relacionada con un acto que constituya violencia doméstica 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 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 física del hogar del empleado de un acto futuro que constituye violencia doméstica.

(b) Después de tomar cualquier hora de ausencia al ocurrir la acción que constituye violencia doméstica, 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 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 para 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 toma horas de licencia conforme a esta sección puede requerir que el empleado proporcione al empleador la documentación que confirma o requiere la razón por la cual el empleado solicito la licencia. Dicha documentación puede incluir, sin limitación, un informe policial, 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 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 acuerdo con NRS 608.015.

6. El empleador mantendrá un registro de las horas de licencia tomadas conforme con esta sección por cada empleado durante un periodo 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) 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) Socio 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 o otra persona adulta que está o estuviera residiendo con el empleado en el momento del acto que constituye violencia doméstica.

De acuerdo con NRS 608.195 (excepto según lo dispuesto 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 remedio legal o pena, el Comisionado del Trabajo puede imponer a la persona una sanción administrativa de no más de $5.000 por cada violación.

OLC 2019

Copyright 2020 J. J. Keller & Associates, Inc. • Newark, WI • Printed in the USA

### Ley de Salario y Horas

**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**

Para ver Notar Cada que Persona, Sociedad, Asociación o corporación, o cualquier agente, sirviente, empleado o 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 respectivas por generar la vida por sus propios esfuerzos requieren cierto salvaguardias en cuanto a las horas de servicio, las condiciones de trabajo y la compensación por ello."*

1. Después del empleado. Cada vez que un empleador después a un empleado, el sueldo y la compensación ganada y no pagada en el momento de dicha baja o vencen y se pagarán inmediatamente.
2. Un empleado que renuncia. Cada vez que un empleado que ha tomado 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 haríamos la próxima paga regularmente. Y dos después de que deja el trabajo o renuncia, lo que primero ocurra.
3. Un empleador no retiene a un empleado por un periodo continuo de 8 horas sin permitir que el empleado tenga un periodo de comida ininterrumpido de al menos media hora.
4. Todo empleador autorizará y permitirá a los empleados que califiquen tomar periodos de descanso en la mitad de cada periodo de trabajo de cuatro horas o más. Un empleador puede dividir los periodos de descanso en periodos de menos de cuatro horas en la mitad de horas trabajadas diariamente a una tasa de 10 minutos por cada 4 horas o fracción mayor de las 2 horas. Los periodos de descanso establecidos en conjunto con los horas trabajadas, para las que no fueron deducidas de sueldo.
5. A partir del 1 de julio de 2020, cada empleador pagará un sueldo a cada empleado de no menos de $6.00 por hora trabajada o el empleador ofrece beneficios de salud calificados, o $7.00 por hora si el empleador no ofrece beneficios de salud calificados. Otros beneficios de salud calificados para 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 supuestos del empleado. Los ajustes en la cantidad del sueldo mínimo a ser pagado a 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.
6. Un empleador pagará 1 ½ veces la tarifa de sueldo regular de un empleado cada vez que un empleado cuya tasa de sueldo no menos 1 ½ veces la tasa de sueldo mínimo por hora trabajada 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 trabajar 10 horas por día programadas durante 4 días calendario dentro de cualquier semana programada de trabajo.

Un empleador pagará 1 ½ veces la tarifa de sueldo regular de un empleado cada vez que un empleado cuya tasa de sueldo no es 1 ½ veces la tasa de sueldo mínimo trabaja más de 40 horas en cualquier semana programada de trabajo.

Las disposiciones anteriores no se aplican a: (a) Empleados que no están cubiertos por las disposiciones sobre sueldo mínimo de la Constitución (b) Compradores extenos; (c) Los empleados en una empresa minorista o de servicios a la tarifa regular es más de 1 ½ veces el sueldo mínimo, y más de la mitad de su compensación por un periodo representativo proviene de comisiones sobre bienes o servicios, siempre y cuando representativo permitido de conformidad con la Federal, no menos de un mes; (d) Empleados que están empleados en capacidades ejecutivas, administrativas o profesionales de buena fe; (e) Empleados calificados por convenios colectivos que prevén otra cosa por horas extras; (f) Los conductores, los ayudantes de los conductores, los cargadores y mecánicos de empresas de motor suministro a la ley de Transportistas de Motor de 1935, en su forma enmendada; (g) Empleados de motor suministro (h) Empleados de un transporte por vía aérea; (i) Conductores o ayudantes de conductores que realicen entregas locales y pagues sobre la base de la tarifa de viaje o otra plan de pago de entrega; (j) Conductores de taxis o limusinas; (k) Empleados agrícolas; (l) Empleados de otras 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 horas a la que se aplican las disposiciones de la subsección 3 o 4 del NRS 338.020. (O) Otra trabajadora domiciliaria que reside en el hogar donde el de ella trabajar a la trabajadora domiciliaria y su empleador acuerdan por escrito reirse a la trabajadora domiciliaria de los requisitos de las subsecciones 5 y 2, 4. Tal como se utiliza en esta sección, "trabajador domiciliario" tiene el significado que se le atribuye en la sección 6 de este acto.

### Madres que amamantan

STEVE SISOLAK
Gobernador

MICHAEL J. BROWN
Director

SHANNON M. CHAMBERS
Labor Commissioner

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

Oficina de la Labor Commissioner
1818 E. College Parkway, Suite 102
Carson City, Nevada 89706
Phone: (775) 684-1890
Fax (775) 687-6409

Oficina de la Labor Commissioner
3300 West Sahara Avenue, Suite 225
Las Vegas, Nevada 89102
Phone: (702) 486-2650
Fax (702) 486-2660

**LEY DE ACOMODAMIENTO PARA MADRES QUE AMAMANTAN EN EL ESTADO DE NEVADA**

**A partir del 1 de julio de 2017, según lo establecido en la Asamblea de la Ley 113 aprobada durante la Sesión Legislativa de 2015 de Nevada (AB) NRS) sección 608 que gobierna a los Empleadores Privados con una nueva sección Ilce lo sigue:**
**https://www.leg.state.nv.us/Session/79th2017/Bills/AB/AB113_EN.pdf**

**Requisitos de la Ley de Asamblea 113:**

1. Salvo dos lo contrario en la subsección 2, y 6 (véase más adelante), cada empleador proporcionará a un empleado que sea la madre de un niño menor de 1 año de edad con:

(a) Tiempo de descanso razonable, con o sin compensación, para que el empleado extraiga leche materna según sea necesario;

(b) Un lugar, aparte de un cuarto de baño, que está razonablemente libre de suciedad o contaminación, protegido de la vista de los demás y libre de intromisión por otros donde el empleado pueda extraer leche materna.

2. Si se requiere compensar un tiempo de descanso de acuerdo con un convenio colectivo de negociaciones entre un empleador y una organización de empleados, cualquier tiempo de descanso tomado de acuerdo con las provisiones de NRS 608.005 a 608.195 inclusive se calculará 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 violación.

Copias de este anuncio pueden ser obtenidas en la oficina del Comisionado del Trabajo en:

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

o

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

**O puede ir a nuestra página de internet a http://labor.nv.gov**

REV. 06/30/2020

### Día de paga

Nevada Statute NRS 608.080
**Aviso del día de paga**
El estatuto de Nevada NRS 608.080 requiere que los empleadores publiquen y mantengan avisos fijos en los que se indique los días de pago habituales y el lugar de pago.

PARA EMPLEADOS DE:

(Nombre de la compañía)

LOS DÍAS HABITUALES DE PAGO SON:

LUGAR DE PAGO:

REV. 12/2014

### Discriminación

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 está prohibida 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 discriminadas en su empleo, acomodación pública o vivienda, pueden archivar una queja con la Comisión de Igualdad de Derechos de Nevada.

**NERC**
**Nevada Equal Rights Commission**
a division of the Nevada Department of Employment, Training and Rehabilitation

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

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

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

### Emergencia

OSHA Enforcement, Division of Industrial Relations

**NÚMEROS DE TELÉFONO DE EMERGENCIA**
**PARA**

_____
(Proporcione la dirección exacta de este lugar de trabajo)

Médico: _____

Hospital: _____

Ambulancia: 911 o _____

Departamento de bomberos: 911 o _____

Policía: 911 o _____

**COLOQUE LA INFORMACIÓN EN UN LUGAR VISIBLE, DE ACUERDO CON LA LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE NEVADA**

(Estatutos revisados de Nevada 618.295; 29 CFR 1926.50)

Aplicación de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) de Nevada
División de Relaciones Industriales
Departamento de Comercio e Industria de 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 todas las normas ocupacionales de seguridad y regulaciones de salud dadas bajo la ley que se aplican a sus propias acciones y conducta en el trabajo.

La Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Nevada (Nevada OSHA) de la División de Relaciones Industriales, en el Departamento de Negocios e Industria, tiene la responsabilidad principal de administrar la ley. Nevada OSHA aplica los estatutos de seguridad laboral y salud, y sus representantes de seguridad y salud/Higienistas Industriales llevan a cabo inspecciones del lugar laboral para asegurar el cumplimiento de la ley.

**INSPECCIÓN**

La ley requiere que un representante del empresario y un representante autorizado por los empleados se les de la oportunidad de acompañar al inspector de Nevada OSHA con el propósito de asistir en la inspección.

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

**DENUNCIA/QUEJA**

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

La ley prove 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 1830, San Francisco, CA 94103.

**SANCIÓN**

Si después de la inspección Nevada OSHA determina que un empresario ha violado la ley, el empresario puede ser sancionado decirbiendo 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 la presencia de violaciones.

**PENA PROPUESTA/MULTAS**

La ley establece multas obligatorias en contra de empresarios hasta de $13,494 por cada violación seria y por multas discrecionales de hasta $13,494 por cada violación menor. Multas de hasta $13,494 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 $134,937 por cada violación.

REV. 01/2020

### Seguro de desempleo

**EMPLEADOR: ESTE AVISO DEBE SER EXHIBIDO EN CADA LUGAR DE TRABAJO (NRS 612.455)**
**Estado de Nevada**
**Departamento de Empleo, Entrenamiento & Rehabilitacion**
**DIVISION DE SEGURIDAD DE EMPLEO**

**AVISO A LOS EMPLEADOS**

Los empleados de este establecimiento estan protegidos con seguro de desempleo. Este empleador es requerido por ley de contribuir al fondo de compensacion de desempleo del Estado de Nevada. Esta contribucion no es deducida de su salario.

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

- Llena una solicitud para reclamar beneficios de desempleo en Iowa o llamando al ventas mas cercano de reclamos por telefonos de Nevada, como se muestra en la parte inferior, para beneficios de desempleo completo o parciales.
- Solicita servicios de empleo de Iowa Workforce Development y Todayes en la oficina del Nevada Job Connect mas cercano o busca información sobre empleo en Iowa www.NevadaJobConnect.com. Si eres desfavorablemente y requieres asistencia, comunicate con el Centro de Carreras y Tralajos en la oficina del Nevada Job Connect con anticipacion 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 todos los requisitos de ley relacionados con beneficios de desempleo.
2. Llenar tu solicitud en linea o al centro de reclamos por telefono 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 sera eligible para beneficios son:**

1. Separacion del trabajo debido a renuncia no justificada.
2. Ser despedido por conducta inapropiada en conexion con el trabajo.
3. Rechazar una oferta de trabajo satisfactoria sin un motivo valido.
4. Dar informacion erronea o retener informacion relacionada con la separacion del trabajo.
5. No reportar apropiadamente salarios adquiridos.

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

En el Sur de Nevada llamar (702) 486-0350
En el Norte de Nevada llamar (775) 684-0350
En areas Rurales de Nevada llamar gratis (888) 890-8211
O Presenar reclamos en linea http://ui.nv.gov/

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

**DETR**
**Nevada Department of Employment, Training and Rehabilitation**

- Programa/Empleadores una oportunidad de igualdad
- Hay asistencia auxiliar disponible y ayuda para personas con discapacidades
- Transmission de voz 711 o (800) 326-6868

**Nevada JobConnect**

WUCS-412AOP

REV. 04/2014

### Pruebas con detector de mentiras

ESTADO DE NEVADA, OFICINA DEL COMISIONADO DEL TRABAJO

**Aviso de limitaciones que afectan la aplicacion de pruebas de detection 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 poligrafo, analizadores de estrés de voz, evaluador de estrés psicológico o cualquier otro dispositivo similar, ya sea mecánico o eléctrico, que este diseñado para determinar la honestidad o la deshonestidad de un individuo.

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

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

El empleador también puede solicitar un examen de poligrafo administrado por una persona calificada con respecto a los posibles empleados que serían empleados para proteger ciertos tipos de propiedad o instalaciones sensibles o valiosas. El uso de un examen de poligrafo también está permitido a los empleadores en negocios que están en el negocio de la seguridad, siempre que el empleado encuentre un número razonable de horas de servicio de seguridad.

Cada empleador que quiera utilizar un examen de poligrafo debe cumplir con una multa de hasta $50,000 por cada violación.

**NRS 613.440 (3)(a) prohíbe que un empleador o su representante:**

**(1) Tome represalias contra un empleado o un solicitante de empleo que se niegue a someterse a una prueba de detección de mentiras o que se someta a una prueba de detección de mentiras.**

**(2) Despida, sancione o discrimine a un empleado o solicitante de empleo que se niegue a someterse a una prueba de detección de mentiras o que se someta a una prueba de detección de mentiras, excepto que el empleador encuentre un número razonable de horas de servicio de seguridad.**

**(3) Despida, sancione o discrimine a un empleado o solicitante de empleo que se niegue a someterse a una prueba de detección de mentiras o que se someta a una prueba de detección de mentiras, si el empleador no ha publicado y mantenido un aviso de acuerdo con los requisitos de NRS 613.460.**

**(4) Despida, sancione o discrimine a un empleado o solicitante de empleo que se niegue a someterse a una prueba de detección de mentiras o que se someta a una prueba de detección de mentiras, si el empleador no ha publicado y mantenido un aviso de acuerdo con los requisitos de NRS 613.460 y el empleador o su representante tiene razones para creer que el empleado o solicitante de empleo está involucrado en una conducta que constituye un delito grave o que es responsable de robo, fraude, malversación, sabotaje o daño intencional a la propiedad del empleador.**

**(5) Despida, sancione o discrimine a un empleado o solicitante de empleo que se niegue a someterse a una prueba de detección de mentiras o que se someta a una prueba de detección de mentiras, si el empleador no ha publicado y mantenido un aviso de acuerdo con los requisitos de NRS 613.460 y el empleador o su representante tiene razones para creer que el empleado o solicitante de empleo está involucrado en una conducta que constituye un delito grave o que es responsable de robo, fraude, malversación, sabotaje o daño intencional a la propiedad del empleador.**

**(6) Despida, sancione o discrimine a un empleado o solicitante de empleo que se niegue a someterse a una prueba de detección de mentiras o que se someta a una prueba de detección de mentiras, si el empleador no ha publicado y mantenido un aviso de acuerdo con los requisitos de NRS 613.460 y el empleador o su representante tiene razones para creer que el empleado o solicitante de empleo está involucrado en una conducta que constituye un delito grave o que es responsable de robo, fraude, malversación, sabotaje o daño intencional a la propiedad del empleador.**

**(7) Despida, sancione o discrimine a un empleado o solicitante de empleo que se niegue a someterse a una prueba de detección de mentiras o que se someta a una prueba de detección de mentiras, si el empleador no ha publicado y mantenido un aviso de acuerdo con los requisitos de NRS 613.460 y el empleador o su representante tiene razones para creer que el empleado o solicitante de empleo está involucrado en una conducta que constituye un delito grave o que es responsable de robo, fraude, malversación, sabotaje o daño intencional a la propiedad del empleador.**

**(8) Despida, sancione o discrimine a un empleado o solicitante de empleo que se niegue a someterse a una prueba de detección de mentiras o que se someta a una prueba de detección de mentiras, si el empleador no ha publicado y mantenido un aviso de acuerdo con los requisitos de NRS 613.460 y el empleador o su representante tiene razones para creer que el empleado o solicitante de empleo está involucrado en una conducta que constituye un delito grave o que es responsable de robo, fraude, malversación, sabotaje o daño intencional a la propiedad del empleador.**

**(9) Despida, sancione o discrimine a un empleado o solicitante de empleo que se niegue a someterse a una prueba de detección de mentiras o que se someta a una prueba de detección de mentiras, si el empleador no ha publicado y mantenido un aviso de acuerdo con los requisitos de NRS 613.460 y el empleador o su representante tiene razones para creer que el empleado o solicitante de empleo está involucrado en una conducta que constituye un delito grave o que es responsable de robo, fraude, malversación, sabotaje o daño intencional a la propiedad del empleador.**

**(10) Despida, sancione o discrimine a un empleado o solicitante de empleo que se niegue a someterse a una prueba de detección de mentiras o que se someta a una prueba de detección de mentiras, si el empleador no ha publicado y mantenido un aviso de acuerdo con los requisitos de NRS 613.460 y el empleador o su representante tiene razones para creer que el empleado o solicitante de empleo está involucrado en una conducta que constituye un delito grave o que es responsable de robo, fraude, malversación, sabotaje o daño intencional a la propiedad del empleador.**

**(11) Despida, sancione o discrimine a un empleado o solicitante de empleo que se niegue a someterse a una prueba de detección de mentiras o que se someta a una prueba de detección de mentiras, si el empleador no ha publicado y mantenido un aviso de acuerdo con los requisitos de NRS 613.460 y el empleador o su representante tiene razones para creer que el empleado o solicitante de empleo está involucrado en una conducta que constituye un delito grave o que es responsable de robo, fraude, malversación, sabotaje o daño intencional a la propiedad del empleador.**

**(12) Despida, sancione o discrimine a un empleado o solicitante de empleo que se niegue a someterse a una prueba de detección de mentiras o que se someta a una prueba de detección de mentiras, si el empleador no ha publicado y mantenido un aviso de acuerdo con los requisitos de NRS 613.460 y el empleador o su representante tiene razones para creer que el empleado o solicitante de empleo está involucrado en una conducta que constituye un delito grave o que es responsable de robo, fraude, malversación, sabotaje o daño intencional a la propiedad del empleador.**

**(13) Despida, sancione o discrimine a un empleado o solicitante de empleo que se niegue a someterse a una prueba de detección de mentiras o que se someta a una prueba de detección de mentiras, si el empleador no ha publicado y mantenido un aviso de acuerdo con los requisitos de NRS 613.460 y el empleador o su representante tiene razones para creer que el empleado o solicitante de empleo está involucrado en una conducta que constituye un delito grave o que es responsable de robo, fraude, malversación, sabotaje o daño intencional a la propiedad del empleador.**

**(14) Despida, sancione o discrimine a un empleado o solicitante de empleo que se niegue a someterse a una prueba de detección de mentiras o que se someta a una prueba de detección de mentiras, si el empleador no ha publicado y mantenido un aviso de acuerdo con los requisitos de NRS 613.460 y el empleador o su representante tiene razones para creer que el empleado o solicitante de empleo está involucrado en una conducta que constituye un delito grave o que es responsable de robo, fraude, malversación, sabotaje o daño intencional a la propiedad del empleador.**

**(15) Despida, sancione o discrimine a un empleado o solicitante de empleo que se niegue a someterse a una prueba de detección de mentiras o que se someta a una prueba de detección de mentiras, si el empleador no ha publicado y mantenido un aviso de acuerdo con los requisitos de NRS 613.460 y el empleador o su representante tiene razones para creer que el empleado o solicitante de empleo está involucrado en una conducta que constituye un delito grave o que es responsable de robo, fraude, malversación, sabotaje o daño intencional a la propiedad del empleador.**

**(16) Despida, sancione o discrimine a un empleado o solicitante de empleo que se niegue a someterse a una prueba de detección de mentiras o que se someta a una prueba de detección de mentiras, si el empleador no ha publicado y mantenido un aviso