

# STATE OF NEVADA

JOE LOMBARDO  
GOVERNOR

DR. KRISTOPHER SANCHEZ  
DIRECTOR

BRETT HARRIS  
LABOR COMMISSIONER



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

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

Department of Business & Industry  
OFFICE OF THE LABOR COMMISSIONER  
[www.labor.nv.gov](http://www.labor.nv.gov)

## BOLETIN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA

EFFECTIVA 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 es 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 período de 12 meses. Horas de licencia proporcionadas de acuerdo con esta subsección:

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

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

(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 1193, 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 una acción 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 del empleado, la familia o miembro 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 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 toma horas de licencia conforme a esta sección puede requerir que el empleado proporcione al empleador la documentación que confirma o respalde la razón por la cual el empleado solicitó la licencia. Dicha documentación puede incluir, sin limitación, un informe policial, 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 608.013.

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

8. Como se utiliza en esta sección:

(a) "Violencia doméstica" tiene el significado que se le atribuye en NRS 33.018.

(b) "Familia o miembro del hogar" significa un"

(1) Cónyuge;

(2) Socio doméstico;

(3) Hijo menor; o

(4) Padres u otra persona adulta que esté relacionada dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad con el empleado u otra persona adulta que esté o estuviera residiendo con el empleado en el momento del acto que constituye violencia doméstica.

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.