



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

BOLETIN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA & AGRESION SEXUAL

Efectivo a partir del 1 de enero de 2024

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

1. Un empleado que ha estado empleado por un empleador durante 90 días y que es víctima de un acto que constituye violencia doméstica o agresión sexual, o cuya familia o miembro del hogar es víctima de un acto que constituye violencia doméstica o agresión sexual y el empleado no es el presunto autor, tiene derecho a no más de 160 horas de licencia en un período de 12 meses.

Horas de licencia proporcionadas de acuerdo con esta subsección:

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

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

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

(d) Si se utiliza por un motivo por el cual también se puede tomar una licencia de conformidad con la Ley de Licencia Familiar y Médica de 1193, 29 U.S.C. §§ 2601 et seq., debe deducirse de la cantidad de licencia que el empleado tiene derecho a tomar de conformidad con esta sección y de la cantidad de licencia que el empleado tiene derecho a tomar con la Ley de Licencia Familiar y Médica de 1993, 29 U.S.C. §§ 2601 et. Seq.

2. El empleado puede usar las horas de licencia de acuerdo con la subsección 1 de la siguiente manera:

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

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

(2) Obtener consejería o asistencia relacionada con una acción que constituya violencia doméstica o agresión sexual cometida contra el empleado o un familiar o miembro del hogar del empleado;

(3) Participar en procesos judiciales relacionados con un acto que constituya violencia doméstica o agresión sexual cometida contra el empleado o un familiar o miembro del hogar del empleado;

(4) Establecer un plan de seguridad, que incluye, sin limitación, cualquier acción para aumentar la seguridad del empleado, la familia o miembro del hogar del empleado frente a un acto futuro que constituye violencia doméstica o agresión sexual.

(b) Después de tomar cualquier hora de licencia al ocurrir la acción que constituye violencia doméstica o agresión sexual, el empleado debe notificar con menos de 48 horas de anticipación a su empleador la necesidad de usar horas adicionales de licencia para cualquier propósito enumerado en párrafo (a).

3. El empleador no deberá:

(a) Negar a un empleado el derecho de usar las horas de licencia de acuerdo con las condiciones de esta sección;

(b) Requerir que un empleado encuentre un trabajador que lo reemplace como condición para usar las horas de licencia; o

(c) Tomar represalias contra el empleado por usar las horas de licencia.

4. El empleador de un empleado que toma horas de licencia conforme a esta sección puede requerir que el empleado proporcione al empleador la documentación que confirma o respalde la razón por la cual el empleado solicitó la licencia. Dicha documentación puede incluir, sin limitación, un informe policial, copia de una solicitud de orden de protección, una declaración jurada de una organización que preste servicios a víctimas de violencia doméstica o agresión sexual, o documentación de un médico. Cualquier documentación proporcionada al empleador de acuerdo con esta subsección es confidencial y debe ser conservada por el empleador de manera consistente con los requisitos de la Ley de Licencia Familiar y Médica de 1993, 29 U.S.C. §§ 2601 et seq.

5. El Comisionado del Trabajo preparará un boletín que establezca claramente el derecho a los beneficios creados por esta sección. El Comisionado del Trabajo publicará el boletín en el sitio web de Internet que mantiene la Oficina del Comisionado del Trabajo, si lo hubiere, y exigirá a todos los empleadores que publiquen el boletín en un lugar visible en cada lugar de trabajo mantenido por el empleador. El boletín puede ser incluido en cualquier documento impreso abstracto publicado por el empleador de acuerdo con NRS 608.013.

6. El empleador deberá mantener registro de las horas de licencia tomadas de conformidad con esta sección por cada empleado durante un período de dos años después del ingreso de dicha información en el registro y, con previa solicitud, deberá poner esos registros a disposición para inspección por parte del Comisionado de Trabajo. El empleador excluirá los nombres de los empleados de los registros, a menos que se solicite un registro con el propósito de una investigación.

7. Las disposiciones de esta sección no:

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

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

(c) Prohíbe, previene o disuade cualquier contrato u otro acuerdo que proporcione un beneficio de licencia más 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) Pareja doméstica;

(3) Hijo menor; o

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

(c) "Agresión Sexual" tiene el significado que se le atribuye en NRS 200.366.

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