



DEPARTMENT OF BUSINESS AND INDUSTRY
OFFICE OF THE LABOR COMMISSIONER

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 – Revisión 7/18/2024

**Por favor de Notar: cada persona, firma, Asociación o corporación, o cualquier agente, servidor, empleado u 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 requeridos por ganarse la vida por sus propios esfuerzos requieren ciertas salvaguardias en cuanto a las horas de servicio, las condiciones de trabajo y la compensación por ello."

1. Despido del empleado: Cada vez que un empleador despide a un empleado, el sueldo y la compensación ganada y no pagada en el momento de dicha baja se vencen y se pagarán inmediatamente.
2. Un empleado que renuncia: Cada vez que un empleado deja su trabajo o 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 habría sido pagado regularmente o 7 días después de que deja el trabajo o renuncia, lo que ocurra primero.
3. Un empleador no empleará a un empleado por un período continuo de 8 horas sin permitir que el empleado tenga un período de comida ininterrumpido de al menos media hora. Cada empleador autorizará y permitirá que los empleados cubiertos tomen períodos de descanso en la mitad de cada período de trabajo o lo más cerca posible de la mitad del período de trabajo. La duración de los períodos de descanso se basará en el total de horas trabajadas diariamente a razón de 10 minutos por cada 4 horas o fracción mayor de las mismas. Los períodos de descanso autorizados se contabilizarán como horas trabajadas, por las cuales no habrá deducción de los salarios.

4. A partir del 1 de Julio de 2023, cada empleador pagará un sueldo a cada empleado de no menos de \$10.25 por hora trabajada si el empleador ofrece beneficios de salud calificados, o \$11.25 por hora si el empleador no ofrece beneficios de salud calificados. Ofrecer beneficios de salud significa poner 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 sujeto a impuestos del empleado por el empleador. Las propinas o propinas recibidas por 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. Consulte https://labor.nv.gov/Employer/Employer_Posters/ para el aviso anual de salario mínimo.
5. A partir del 1 de julio de 2024, cada empleador deberá pagar un salario a cada empleado de no menos de \$12.00 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 2019 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 lo contrario. Esta tarifa se aplica a todos los empleados independientemente de los beneficios de salud ofrecidos por el empleador.
6. Un empleador pagará 1 1/2 veces la tasa de sueldo regular de un empleado cada vez que un empleado cuya tasa de sueldo sea menos a 1 1/2 veces el sueldo mínimo: (a) Trabaje 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 trabaje 10 horas por día programadas durante 4 días calendario dentro de cualquier semana programada de trabajo.

Un empleador pagará 1 1/2 veces la tasa de sueldo regular de un empleado cada vez que un empleado cuya tasa de sueldo sea 1 1/2 veces o más que el sueldo mínimo trabaje más de 40 horas en cualquier semana programada de trabajo. Consulte https://labor.nv.gov/Employer/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) Compradores externos; (c) Los empleados en una empresa minorista o de servicios si su tarifa regular es más de 1 1/2 veces el sueldo mínimo, 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, no menos de un mes; (d) Empleados que estén empleados en capacidades ejecutivas, administrativas o profesionales de buena fe; (e) Empleados cubiertos por convenios colectivos que prevén otra cosa por horas extras; (f) Los conductores, los ayudantes de los conductores, los cargadores y mecánicos de los transportistas de motor sujetos a la Ley de Transportistas de Motor de 1935, en su forma enmendada; (g) Empleados de un ferrocarril; (h) Empleados de un transportista por vía aérea; (i) Conductores o ayudantes de conductores que realicen entregas locales y paguen sobre la base de la tarifa de viaje u otro plan de pago de entrega; (j) Conductores de taxis o limusinas; (k) Empleados agrícolas; (l) Empleados de 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 hora a la que se apliquen las disposiciones de la subsección 3 o 4 del [NRS 338.020](#). (O) Una trabajadora doméstica que reside en el hogar donde él o ella trabaje si la trabajadora doméstica y su empleador acuerdan por escrito eximir a la trabajadora doméstica de los requisitos de las subsecciones 1 y 2. 4. Tal como se utiliza en esta sección, "trabajador doméstico" tiene el significado que se le atribuye en la sección 6 de este acto.

7. Si un empleado y un empleador acuerdan mutuamente por escrito excluir del sueldo del empleado un período de sueño programado regularmente que no exceda de 8 horas si se disponen de instalaciones adecuadas para dormir de conformidad con la sección 608.0195 del NRS.

8. Todo empleador establecerá y mantendrá registros de sueldo en beneficio de sus empleados, mostrando para cada período de sueldo pagado la siguiente información para cada empleado: (a) Sueldo bruto o salario; (b) Deducciones acordadas por escrito por el empleador y el empleado para un propósito específico, período de pago y monto; (c) Sueldo o salario neto en efectivo; (d) Total de horas empleadas en el período de pago al señalar el número de horas al día; (e) Fecha de pago.

9. Los sueldos deben pagarse semi mensual o con más frecuencia.

10. Todo empleador establecerá y mantendrá días de pago regulares y publicará un aviso en el que se establezcan esos días de pago regulares en 2 lugares visibles. Después de que un empleador establece días de pago regulares y el lugar de pago, el empleador no cambiará un día de pago regular o el lugar de pago a menos que, no menos de 7 días antes de que se realice el cambio, el empleador proporciona 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 esos empleados.

11. Es ilegal que cualquier persona tome la totalidad o parte de cualquier propina o propina otorgada a sus empleados. Nada de lo contenido en esta sección se interpretará para impedir que dichos empleados entren a un acuerdo para dividir tales propinas o propinas otorgadas entre ellos.

12. 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 retener o deducir ninguna porción de dichos sueldos a menos que sea para el beneficio de, y autorizado por orden escrita del empleado. Además, es ilegal que cualquier empleador que tenga la autoridad legal disminuya el sueldo, salario o compensación de un empleado para implementar tal disminución a menos que:

(a) No menos de 7 días antes de que el empleado realice cualquier trabajo con la disminución del sueldo, salario o compensación, el empleador proporciona al empleado una notificación por escrito de la disminución; O

(b) El empleador cumple con los requisitos relativos a la disminución que se imponen al empleador de conformidad con las disposiciones de cualquier acuerdo de negociación colectiva o cualquier contrato entre el empleador y el empleado.

13. Todos los uniformes o accesorios distintivos en cuanto al estilo, color o material deberán ser proporcionados, sin costo, a los empleados por su empleador. Si un uniforme o accesorio requiere un proceso de limpieza especial, y no puede ser fácilmente lavado por un empleado, el empleador de dicho empleado debe limpiar dicho uniforme o accesorio sin costo para dicho empleado.

14. Un empleador: (a) No exigirá que un empleado esté físicamente presente en su lugar de trabajo para notificar a su empleador que está enfermo o que ha sufrido una lesión que no está relacionada con el trabajo y no puede trabajar; (b) Puede exigir a un empleado que notifique al empleador que está enfermo o lesionado y no puede presentarse a trabajar.

15. Un empleador con empleo privado con no menos de 50 empleados proporcionará licencia pagada a cada empleado del empleador de conformidad con las disposiciones de la sección 608.0197 de NRS de la siguiente manera: A. Un empleado tiene derecho a al menos 0.01923 horas de licencia pagada por cada hora de trabajo realizada. B. Las vacaciones pagadas acumuladas pueden

trasladarse para cada empleado entre sus años de prestación de empleo, excepto que un empleador puede limitar la cantidad de licencia pagada para cada empleado prorrogado a un máximo de 40 horas por año de prestación. C. Un empleador deberá: (1) Compensar a un empleado por la licencia pagada disponible para su uso por ese empleado a la tasa de pago a la que el empleado es compensado en el momento en que se toma dicha licencia; y (2) Pagar dicha compensación el mismo día de pago que las horas tomadas normalmente se pagan. (Consulte la sección 608.0197 de NRS y el Proyecto de Ley del Senado 312 (2019) para conocer todos los requisitos y excepciones)

16. Además de la licencia provista en la sección 608.0197 de NRS, un empleador deberá proporcionar de 2 o 4 horas de licencia pagada para obtener una vacuna contra COVID-19. Consulte el proyecto de ley del Senado 209 - Sesión Legislativa 2021 para conocer las disposiciones completas. <https://www.leg.state.nv.us/App/NELIS/REL/81st2021/Bill/7670/Text#>

17. La subsección 2 (b) de la sección 608.0197 de NRS establece: Un empleador debe permitir que un empleado use la licencia pagada para cualquier uso, incluyendo, sin limitación: (1) Tratamiento de una enfermedad mental o física, lesión o condición de salud. (2) Recibir un diagnóstico médico o atención médica. (3) Recibir o participar en la atención preventiva. (4) Participar en el cuidado; o (5) Abordar otras necesidades personales relacionadas con la salud del empleado. (Ver Proyecto de Ley del Senado 209 – Sesión Legislativa 2021)

18. NRS 608.0198 Empleado con derecho a licencia relacionada con violencia doméstica o agresión sexual; usos de la licencia; actos prohibidos; documentos requeridos; Comisionado de Trabajo preparará boletín; destino; mantenimiento de registros; otros derechos, recursos y acuerdos intactos.

1. Un empleado que ha estado empleado por un empleador durante al menos 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 sexual. agresión, 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 conformidad con este inciso:

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

(b) Debe utilizarse dentro de los 12 meses inmediatamente siguientes 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 la licencia también puede tomarse de conformidad con la Ley de Licencia Médica y Familiar de 1993, 29 U.S.C. §§ 2601 et seq., debe deducirse de la cantidad de licencia que el empleado tiene derecho a tomar conforme a esta sección y de la cantidad de licencia que el empleado tiene derecho a tomar conforme a la Family and Medical Leave Act de 1993, 29 U.S.C. §§ 2601 y siguientes.

2. Un empleado podrá utilizar las horas de licencia de conformidad con el inciso 1 de la siguiente manera:

(a) Un empleado puede utilizar las horas de licencia únicamente:

(1) Para el diagnóstico, atención o tratamiento de una condición de salud relacionada con un acto que constituye violencia doméstica o agresión sexual cometido contra el empleado o la familia o miembro del hogar del empleado;

(2) Para obtener asesoramiento o asistencia relacionada con un acto que constituye violencia doméstica o agresión sexual cometido contra el empleado o la familia o miembro del hogar del empleado;

(3) Para participar en cualquier procedimiento judicial relacionado con un acto que constituya violencia doméstica o agresión sexual cometido contra el empleado o la familia o

miembro del hogar del empleado; o

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

(b) Después de tomar cualquier hora de licencia al ocurrir el acto que constituye violencia doméstica o agresión sexual, un empleado deberá notificar con no menos de 48 horas de anticipación a su empleador sobre la necesidad de usar horas adicionales de licencia para cualquier propósito enumerado en el párrafo (a).

3. Un empleador no deberá:

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

(b) Exigir que un empleado encuentre un trabajador sustituto como condición para utilizar las horas de licencia; o

(c) Tomar represalias contra un empleado por utilizar horas de licencia.

4. El empleador de un empleado que toma horas de licencia de conformidad con esta sección puede exigir que el empleado le proporcione documentación que confirme o respalde la razón que el empleado proporcionó para solicitar la licencia. Dicha documentación puede incluir, entre otras, un informe policial, una copia de una solicitud de orden de protección, una declaración jurada de una organización que brinda servicios a víctimas de violencia doméstica o agresión sexual o documentación de un médico. Cualquier documentación proporcionada a un empleador de conformidad con esta subsección es confidencial y debe ser conservada por el empleador de manera consistente con los requisitos de la Ley de Licencia Médica y Familiar de 1993, 29 U.S.C. §§ 2601 y siguientes.

5. El Comisionado del Trabajo preparará un boletín que establezca claramente el derecho a los beneficios creados por esta sección. El Comisionado Laboral publicará el boletín en el sitio web de Internet mantenido por la Oficina del Comisionado Laboral, si lo hubiera, y requerirá que todos los empleadores publiquen el boletín en un lugar visible en cada lugar de trabajo mantenido por el empleador. El boletín puede incluirse en cualquier resumen impreso publicado por el empleador de conformidad con NRS 608.013.

6. Un empleador deberá mantener un registro de las horas de licencia tomadas de conformidad con esta sección para cada empleado durante un período de 2 años después del ingreso de dicha información en el registro y, 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 la solicitud de un registro sea para fines de una investigación.

7. Las disposiciones de esta sección no:

(a) Limitar o abreviar cualquier otro derecho, recurso o procedimiento disponible bajo la ley.

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

(c) Prohibir, adelantar o desalentar 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) “Miembro de la familia o del hogar” significa:

(1) Cónyuge;

(2) Pareja de hecho;

(3) Hijo menor; o

(4) Padre u otra persona adulta que esté emparentada dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad con el empleado, u otra persona adulta que esté o en realidad residiera 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.

(Agregado a NRS en 2017, 3176; A 2023, 1230)

19. Un empleador con empleo privado publicará los boletines y avisos requeridos disponibles en: https://labor.nv.gov/Employer/Employer_Posters/
20. El Proyecto de Ley del Senado 386, citado como la "Ley de Derecho al Retorno de los Trabajadores de Hospitalidad y Viajes de Nevada", requiere que ciertos empleadores ofrezcan puestos de trabajo a ciertos empleados bajo ciertas condiciones. Este proyecto de ley requiere que ciertos empleados tengan la oportunidad de regresar a sus trabajos cuando las circunstancias lo permitan. Vea este enlace con respecto a la orientación preliminar sobre este proyecto de ley. [Proyecto de Ley del Senado 386 Orientación Preliminar \(nv.gov\)](#)
21. El proyecto de ley 293 del Senado prohíbe a un empleador o agencia de empleo buscar o confiar en el historial salarial o salarial de un solicitante de empleo; prohíbe que un empleador o agencia de empleo se niegue a entrevistar, contratar, promover o emplear a un solicitante o que discrimine o tome represalias contra un solicitante si el solicitante no proporciona un historial salarial o salarial. [Descripción general de SB293 \(state.nv.us\)](#)

Para obtener información adicional, visite WWW.LABOR.NV.GOV

***Resumen de NRS y NAC Provisiones y no debe ser considerado consejos legales- REVISADO 5/30/2024**