

# 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

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.
4. Todo empleador autorizará y permitirá a los empleados que califiquen tomar 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 una tasa de 10 minutos por cada 4 horas o fracción mayor de los mismos. Los períodos de descanso autorizados se computarán como horas trabajadas, para las que no habrá deducción de sueldo.
5. A partir del 1 de julio de 2020, cada empleador pagará un sueldo a cada empleado de no menos de \$8.00 por hora trabajada si el empleador ofrece beneficios de salud calificados, o \$9.00 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 sujetos 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.
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.

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 en un empleo privado con no menos de 50 empleados deberá proporcionar permiso remunerado a cada empleado del empleador de conformidad con las disposiciones del proyecto de la Ley del Senado 312 aprobado durante la Sesión Legislativa de 2019 de la siguiente manera: A. Un empleado tiene derecho al menos a 0.01923 horas de permiso remunerado por cada hora de trabajo realizado. B. El permiso remunerado pueden transferirse por cada empleado entre sus años de prestación de empleo, excepto que un empleador puede limitar la cantidad de permiso remunerado por cada empleado prorrogada a un máximo de 40 horas por año de beneficios. C. Un empleador deberá: (1) Compensar a un empleado por el permiso remunerado disponible para su uso por ese empleado a la tasa de pago en la que el empleado es compensado en el momento en que se toma dicho permiso remunerado y (2) Pagar dicha compensación en el mismo día de pago que las horas de ida se pagan normalmente. (Ver la Ley del Senado 312 para conocer todos los requisitos y excepciones)

Para obtener información adicional, comuníquese con el Comisionado Laboral del Estado de Nevada: Carson City 775-684-1890 o Las Vegas 702-486-2650 TOLL FREE: 1-800-992-0900 Ext. 4850 - [www.labor.nv.gov](http://www.labor.nv.gov)

**\*Resumen de NRS y NAC Provisiones y no debe ser considerado consejos legales- REVISADO 6-30-20**