

**STATE OF NEVADA**  
**Office of the Labor Commissioner**



**Permiso Remunerado Efectivo a partir del 01 de Enero de 2020 –  
Estatutos Revisados de Nevada (NRS) § 608**

Salvo lo dispuesto en La Ley del Senado (SB) 312, cada empleador del sector privado con no menos de 50 trabajadores deberá proporcionar permiso remunerado a cada empleado del empleador de la siguiente manera:

- A. Un empleado tiene derecho a por lo menos 0.01923 horas de permiso remunerado por cada hora de trabajo.
- B. El permiso remunerado acumulado por cada empleado puede transferirse entre sus años de beneficio de empleo, excepto el empleador puede limitar la cantidad de tiempo remunerado a cada empleado a un máximo de 40 horas por año de beneficios.
- C. El empleador deberá:
  - 1. Compensar a un empleado por el permiso remunerado disponible para uso de ese empleado a la tasa de pago a la que se le paga al empleado en el momento en que se toma dicho permiso; y
  - 2. Pagar dicha compensación en el mismo día de pago en que normalmente se pagan las horas tomadas.
- D. Un empleador puede establecer un incremento mínimo de permiso remunerado, que no exceda las 4 horas que un empleado puede usar en cualquier momento.
  - 1. Un empleador deberá proporcionar a cada empleado en cada día de pago una contabilidad del registro de las horas de permiso remunerado disponibles para uso por ese empleado. Un empleador puede usar el sistema que usa para pagar a sus empleados para proporcionar la contabilidad de las horas de permiso remunerado disponibles para el uso del empleado.
  - 2. Un empleador puede, pero no está obligado a, compensar a un empleado por cualquier permiso remunerado no utilizado y disponible para su uso en el momento de la separación del empleo, excepto si el empleado es contratado nuevamente por el empleador dentro de los 90 días posteriores a la separación de ese empleador y la separación del empleo no se debió a que el empleado abandono voluntariamente su empleo, cualquier tiempo de permiso remunerado previamente no utilizado y disponible para el uso de ese empleado debe ser reintegrado.
- E. Un empleado del sector privado puede utilizar permiso remunerado disponible para su uso por ese empleado de la siguiente manera:
  - 1. Un empleador deberá permitir que un empleado use permiso remunerado a partir del día 90 de su empleo.
  - 2. Un empleado puede usar permiso remunerado disponible para su uso sin proporcionar una razón a su empleador para dicho uso.
  - 3. Un empleado deberá, tan pronto como sea factible, dar aviso a su empleador para utilizar el permiso remunerado disponible para su uso por ese empleado.
  - 4. Un empleador no deberá: negar a un empleado el derecho a usar permiso remunerado disponible para su uso por ese empleado de acuerdo con las condiciones de esta sección; requerir que el empleado encuentre un trabajador que lo reemplace como condición para usar el permiso remunerado disponible; o tomar represalias contra un empleado por usar permiso remunerado disponible.
- F. Un empleador deberá mantener un registro del recibo o acumulación y el uso de la permiso remunerado de conformidad con esta sección para cada empleado por un período de 1 año después del registro de dicha información en el expediente y, por solicitud, deberá hacer que dichos registros estén disponibles para inspección por parte del Comisionado de Trabajo.
- G. Durante los primeros 2 años de operación, un empleador no está obligado a cumplir con las disposiciones de esta sección.
- H. Esta sección no aplica a: (a) Un empleador que, de conformidad con un contrato, póliza interna del negocio, un acuerdo de negociación colectiva u otro acuerdo, proporciona a los empleados una póliza de permiso remunerado o una póliza de tiempo libre pagado a todos los empleados con un horario de trabajo asignado a una tasa de al menos 0.01923 horas de permiso remunerado por hora de trabajo realizado; y (b) Empleados temporales, estacionales o de guardia.

**A menos que se disponga lo contrario en NRS 608.0165, el Comisionado Laboral puede imponer una sanción administrativa máxima de \$5,000 por cada violación de NRS 608.005 a 608.195 inclusivo, además de otros recursos o sanciones según lo autorizado por la ley.**

**Copias de este aviso se pueden obtener en nuestro sitio web: [www.labor.nv.gov](http://www.labor.nv.gov)**

**Para obtener una copia de SB 312:**

**<https://www.leg.state.nv.us/App/NELIS/REL/80th2019/Bill/6553/Overview>**

*\* Este boletín es un resumen de SB 312. Es para propósito de publicación e información y no debe considerarse un asesoramiento legal. Por favor refiérase a SB 312 y NRS sección 608 para más detalles.*

*Para obtener información adicional o excepciones, comuníquese con el Comisionado del Trabajo del Estado De Nevada:  
Carson City 775-684-1890 o Las Vegas 702-486-265  
TOLL FREE: 1-800-992-0900 Ext. 4850 Internet: [www.labor.nv.gov](http://www.labor.nv.gov)*