NEVADA
Leyes laborales

Pruebas con detector de mentiras, Derechos con el embarazo, Seguro de desempleo, Discriminación, Compensación a los trabajadores, Números de teléfono de emergencia, Empleados del servicio doméstico, Aviso del día de paga

Pruebas con detector de mentiras

ESTADO DE NEVADA, OFICINA DEL COMISIONADO DEL TRABAJO

AVISO DE LIMITACIONES QUE AFECTAN LA APLICACION DE PRUEBAS DE DETECCION DE MENTIRAS

NRS 613.460(2) requiere que cada empleador publique y mantenga este aviso en un lugar visible, en el lugar de empleo donde habitualmente se publican y leen los avisos a los empleados y solicitantes de empleo.

Conforme a NRS 613.440(2), Detector de mentiras significa polígrafo, analizadores de estrés de voz, evaluador de estrés psicológico o cualquier otro dispositivo similar, ya sea mecánico o eléctrico, que están diseñados para determinar la honestidad o la deshonestidad de un individuo.

NRS 613.480(1) prohibe a los empleadores o a cualquier persona que actúe en su nombre que requiera o solicite que un empleado o posible empleado se realice o se someta a cualquier prueba de detección de mentiras, excepto lo dispuesto en NRS 613.510.

NRS 613.510 contiene varias excepciones que permiten a un empleador solicitar exámenes de polígrafo. Un empleador puede solicitar que un empleado o posible empleado tome un examen de polígrafo administrado por una persona calificada como parte de una investigación de robo o irregularidad similar que afecte el negocio del empleador y que parece involucrar al empleado.

El empleador también puede solicitar un examen de polígrafo administrado por una persona calificada con respecto a los posibles empleados que serían empleados para proteger ciertos tipos de propiedad o instalaciones sensibles o valiosas. El uso de un examen de polígrafo también está permitido a los empleadores en negocios que manejan sustancias controladas.

Tal permiso existe solo en situaciones en que los solicitantes de empleo o los empleados tienen acceso directo a sustancias controladas o donde se sospecha de abuso o robo.

NRS 613.480(3&4) prohibir que un empleador tome medidas adversas contra cualquier empleado o posible empleado en base a los resultados de cualquier prueba del detector de mentiras o la declinación a tomar cualquier prueba del detector de mentiras.

Los empleadores que violen las disposiciones en NRS 613.440 a 613.510 están sujetos a responsabilidad civil en los tribunales, así como a las multas impuestas por el Comisionado de Trabajo de Nevada.

Para información adicional puede contactar nuestras oficinas al 702-486-2650 en Las Vegas o 775-684-1890 en Carson City o vía Email a mail1@labor.nv.gov

Derechos con el embarazo

LEY DE EQUIDAD DE TRABAJADORAS EMBARAZADAS DE NEVADA

De acuerdo a Estatuto Revisado de Nevada 613.335 y las secciones 2 a 8, incluido, de la Ley De Equidad De Trabajadoras Embarazadas De Nevada (a partir del 1 de octubre de 2017) las empleadas tienen el derecho de estar libres de prácticas discriminatorias o ilegales basadas en el embarazo, el parto, o una condición médica relacionada.

BAJO LA LEY, ES ILEGAL QUE LOS EMPLEADORES:

- Nieguen una acomodación razonable a las empleadas y a las solicitantes, a petición, para una condición relacionada con el embarazo, el parto, o una condición médica relacionada, a menos que una acomodación impondría una dificultad excesiva en el negocio del empleador.
- Tomar acciones adversas de empleo contra una empleada porque solicito o utiliza una acomodación razonable.
- Nieguen una oportunidad de empleo a una empleada o solicitante calificada basada en la necesidad de una acomodación razonable.
- Requieren que una empleada o solicitante acepte una acomodación que la empleada o solicitante no solicitó o eligió no aceptar o tomar una ausencia del empleo si hay una acomodación disponible.

BAJO LA LEY, UN EMPLEADOR PUEDE:

Requerir que la empleada someta una certificación médica escrita del médico de la empleada comprobando la necesidad de una acomodación debido al embarazo, el parto, o condiciones médicas relacionadas, y la acomodación específica recomendada por el médico.

PARA MAS INFORMACIÓN SOBRE LA LEY, CONTACTE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE DERECHOS DE NEVADA.

Un empleador/programa de igualdad de oportunidades. Ayudas auxiliares y servicios están disponibles a petición para las personas con discapacidades.
Relay 711 or 800.326.6868

1820 East Sahara Avenue
Suite 314
Las Vegas, NV 89104
Phone: 702.486.7161

1325 Corporate Blvd.
Room 115
Reno, NV 89502
Phone: 775.823.6690

NERC
Nevada Equal Rights Commission

www.nvdetr.org

Seguro de desempleo

EMPLEADOR: ESTE AVISO DEBE SER EXHIBIDO EN CADA LUGAS DE TRABAJO (NRS 612.455)

Estado de Nevada
Departamento de Empleo, Entrenamiento & Rehabilitacion
DIVISION DE SEGURIDAD DE EMPLEO

ADVISO A LOS EMPLEADOS

Los empleados de este establecimiento estan protegidos con seguro de desempleo. Este empleador es requerido por ley de contibuir al fondo de compensacion de desempleo del Estado de Nevada. Esta contribución no es deducida del salario del empleado.

Si eres despedido de tu trabajo o tus horas han sido sustancialmente reducidas, inmediatamente:

- Llena una solicitud para reclamar beneficios de desempleo en linea o llamando al centro mas cercano de reclamos por telefonos de Nevada, como se muestra en la parte inferior, para beneficios de desempleo completos o parciales.
- Solicita servicios de empleo en el centrol mas cercano Nevada EmployNV Centro de Carrera o busca informacion sobre empleos en linea www.EmployNV.gov. Si estes deshabilitado y requieres asistencia, comunicate con el Centrol de Carreras y Trabajos en la oficina de Nevada EmployNV Centro de Carrera con anticipacion para organizar servicios de acomodamiento.

Para ser elegible para beneficios de desempleo la persona desempleada tiene que:

1. No ser responsable de tu propio desempleo y cumplir con todo los requisitos de ley relacionados con beneficios de desempleo.
2. Llenar tu solicitud en linea o al centro de reclamos por telefono de Nevada.
3. Estar fisicamente en condiciones de trabajar.
4. Estar disponible para aceptar una oferta de trabajo satisfactoria si es ofrecida.
5. Hacer un esfuerzo sincero y razonable de encontrar trabajo.

Razones por la que una persona desempleado no seria elegible para beneficios son:

1. Separacion del trabajo debido a renuncia no justificada.
2. Ser despedido por conducta inapropiada en conexión con el trabajo.
3. Rechazar una oferta de trabajo satisfactoria sin un motivo válido.
4. Dar informacion erronea o retener informacion relacionada con la separacion del trabajo.
5. No reportar apropiadamente salarios adquiridos.

Para hacer reclamos de beneficios de desempleo llamar al Centro de Reclamos Telefonicos:
En el Sur de Nevada llamar (702) 486-0350
En el Norte de Nevada llamar (775) 684-0350 En areas Rurales de Nevada llamar gratis (888) 890-8211
O Procesar reclamos en linea https://ui.nv.gov/

Para reportar una sospecha de fraude, visite: https://ft.nvdetr.org/form/Fraud **O llame al (775) 684-0475**

DETR
Nevada Department of Employment, Training and Rehabilitation

Employ NV
CAREER HUB
An **AmericanJobCenter** of Nevada

- *Programa/Empleadores una oportunidad de igualdad opportunity employer/program*
- *Hay asistencia auxiliar disponible a peticion de individuos con discapacidades.*
- *Transmision de voz 711 o (800) 326-6868*

NUCS-4324SP

REV. 12/2023

Discriminación

Nevada Equal Rights Commission

La ley de Nevada Prohibe la Discriminacion

- Los empleadores no pueden discriminar por motivos de raza, color, origen nacional, edad (40+), sexo (incluyendo el embarazo), religión, discapacidad, orientación sexual, información genética, o identidad de género y/o expresión.
- Negocios ofreciendo servicios al público no pueden discriminar por motivos de raza, color, origen nacional, sexo, religión, orientación sexual, o identidad de género y/o expresión.
- Discriminación de vivienda esta prohibo por motivos de raza, color, origen nacional, religión, discapacidad, ascendencia, estado de familia, orientación sexual, o identidad de género y/o expresión.

Personas que creen que han sido discriminados en su empleo, acomodación pública o vivienda, pueden archivar una queja con La Comisión de Igualdad de Derechos de Nevada.

NERC
Nevada Equal Rights Commission
a division of the Nevada Department of Employment, Training and Rehabilitation

1820 East Sahara Avenue
Suite 314
Las Vegas, NV 89104
(702) 486-7161

1325 Corporate Blvd.
Room 115
Reno, NV 89502
(775) 823-6690

Un empleador/ programa de igualdad de oportunidades.
Ayuda y servicios auxiliares están disponibles a las personas con discapacidades.

Relay 711 or 800.326.6868
www.nvdetr.org

REV. 12/2014

Estado de Nevada
DEPARTAMENTO DE COMERCIO E INDUSTRIA
DIVISIÓN DE RELACIONES INDUSTRIALES
Sección de indemnización laboral

A T E N C I Ó N

Precaución: la información que contiene este folleto es de naturaleza general y no pretende sustituir el asesoramiento legal. Si tiene alguna pregunta sobre su estado de empleador o empleado o sus derechos y requisitos para beneficios específicos bajo un reclamo de lesión industrial o enfermedad ocupacional, debe consultar con un abogado con experiencia en el seguro industrial.

Descripción breve de si el empleador debe obtener seguro industrial y si una persona es un empleado cubierto

Cada empleador ... debe proporcionar y asegurar una compensación ... para cualquier lesión personal por accidente sufrido por un empleado que se presente del empleo y durante el curso de este. Vea NRS 616B.612(1).

Se define un **empleador** como "Toda persona, firma, asociación voluntaria y corporación privada, incluso cualquier corporación de servicio público, que tenga en servicio a cualquier persona bajo contratación". Vea NRS 616A.230(2). "Una persona no es un empleador ... si: (a) la persona celebra contrato con otra persona o negocio que es una empresa autónoma; y (b) la persona no está en el mismo comercio, negocio, profesión u ocupación que la empresa autónoma". Vea NRS 616B.603(1).

Se define en términos generales a un **empleado** como, "… todas las personas al servicio de un empleador bajo cualquier nombramiento o contrato de trabajo o de aprendizaje, expreso o implícito, oral o escrito, ya sea empleado formal o informal" (consulte NRS 616A.105), pero excluye a los empleados temporales que no estén en el mismo comercio, negocio, profesión u ocupación; personas contratadas para una representación teatral o una presentación artística o en una exposición; músicos que no trabajen más de 2 días consecutivos; empleados del hogar, empleados de granjas y ranchos; patrulla voluntaria de esquí; funcionarios de deportes que cobren honorarios mínimos; clérigos, rabinos o lectores laicos; corredores o vendedores inmobiliarios; y vendedores a comisión (consulte NRS 616A.110).

Un **contratista independiente** es una persona a la que se le contrata y se le paga únicamente para producir un resultado. Se define como, "… toda persona que preste servicio por una recompensa específica por un resultado específico, bajo el control del director de la persona en cuanto al resultado del trabajo de la persona solamente y no en cuanto a los medios por los cuales se logra dicho resultado". Vea NRS 616A.255.

Descripción breve de sus derechos y beneficios si se lesiona en el trabajo o tiene una enfermedad relacionada con el trabajo

Notificación de lesión o enfermedad relacionada con el trabajo (formulario de informes de incidentes C-1) Si se lesiona o tiene una enfermedad relacionada con el trabajo (OD, Ocupational Disease) durante el curso de su empleo o a causa del empleo, debe brindar una notificación por escrito a su empleador tan pronto como sea posible, pero en el plazo de 7 días luego del accidente o la OD. Su empleador debe mantener un suministro suficiente de formularios.

Reclamo del empleado por compensación/Informe de tratamiento inicial (Formulario C-4): Si se busca tratamiento médico, el Formulario C-4 está disponible en el lugar del tratamiento inicial. Se debe presentar un Formulario C-4 completo dentro de los 90 días posteriores a un accidente o una enfermedad ocupacional (OD, occupational disease). El médico responsable del tratamiento, el médico quiropráctico, el asociado médico o el personal de enfermería de práctica avanzada deben, en un plazo de 3 días laborables después del tratamiento, completar y enviar por correo electrónico el Reclamo por compensación al empleador a la aseguradora del empleador y al administrador externo.

Tratamiento médico: Si necesita tratamiento médico para su accidente laboral u OD, es posible que se le pida que seleccione un médico o un médico quiropráctico de una lista que su aseguradora de compensación laboral le proporcionará, en caso de que haya contratado a una Organización para la Atención Administrada (MCO, Organization for Managed Care) o una Organización de Proveedores Preferentes (PPO, Preferred Provider Organization) o proveedores de atención médica. Si su empleador no celebró un contrato con una MCO o una PPO, puede seleccionar un médico o un médico quiropráctico del Panel de médicos y médicos quiropráctico. Su aseguradora pagará cualquier costo médico relacionado con su accidente laboral u OD.

Discapacidad Total Temporal (TTD, Temporary Total Disability): Si su médico ha certificado que es incapaz de trabajar durante un período de al menos 5 días consecutivos o 5 días acumulativos en un período de 20 días, o exige restricciones que su empleador no puede cumplir, puede reunir los requisitos para una indemnización por TTD.

Discapacidad Parcial Temporal (TPD, Temporary Partial Disability): Si el salario que recibe al volver a trabajar es menor a la indemnización por TTD a la que tiene derecho, es posible que la compañía aseguradora deba pagarle la indemnización por TPD para compensar la diferencia. Solo se puede pagar la TPD durante un período máximo de 24 meses.

Discapacidad Parcial Permanente (PPD, Permanent Partial Disability): Cuando su condición médica sea estable y si hay indicios de que existe una PPD como resultado de su lesión o enfermedad relacionada con el trabajo (OD), su compañía aseguradora debe hacer una cita para una evaluación por parte de un médico o médico quiropráctico reconocido para determinar el grado de su PPD en el plazo de 30 días. El monto de su asignación por PPD depende de la fecha de la lesión, los resultados de la evaluación de PPD, su edad y salario.

Discapacidad Total Permanente (PTD, Permanent Total Disability): Si un médico o médico quiropráctico certifica que usted está discapacitado total y permanentemente y su compañía aseguradora le ha otorgado el estado de PTD, tiene derecho a recibir beneficios mensuales que no excedan el 66 2/3% de su salario mensual promedio. El monto de sus pagos por PTD está sujeto a una reducción si previamente recibió una asignación de una sola vez de PPD.

Servicios de rehabilitación vocacional: Puede reunir los requisitos para los servicios de rehabilitación vocacional si no puede regresar al trabajo debido a una discapacidad física permanente o a restricciones permanentes que surgen como resultado de su lesión o enfermedad relacionada con el trabajo.

Reembolso por viáticos y transporte: También puede reunir los requisitos para un reembolso por los costos de viaje y viáticos asociados con el tratamiento médico.

Reapertura: Puede reabrir su reclamación si su condición empeora luego del cierre de esta.

Proceso de apelación: Si no está de acuerdo con la determinación por escrito emitida por la compañía aseguradora o la compañía aseguradora no responde a su solicitud, puede apelar al **funcionario de audiencias del Departamento de Administración**, mediante el seguimiento de las instrucciones que se encuentran en su carta de determinación. Debe apelar la determinación en el plazo de 70 días desde la fecha de la carta de determinación a la dirección 1050 E. William Street, Suite 400, Carson City, Nevada 89701, or 2200 S. Rancho Drive, Suite 210, Las Vegas, Nevada 89102. Si no está de acuerdo con la decisión del funcionario de apelaciones, puede apelar al **funcionario de apelaciones del Departamento de Administración**. Debe presentar su apelación en el plazo de 30 días desde la fecha de la carta de decisión del funcionario de audiencias a la dirección 1050 E. William Street, Suite 450, Carson City, Nevada 89701, or 2200 S. Rancho Drive, Suite 220, Las Vegas, Nevada 89102. Si no está de acuerdo con una decisión del funcionario de apelaciones, puede presentar una **petición para una revisión judicial con la Corte de distrito**. Debe presentar la petición en el plazo de 30 días desde la decisión del funcionario de apelaciones. Puede obtener la representación de un abogado pagado por usted o puede comunicarse con la agencia de abogados para trabajadores lesionados de Nevada (NAIW, Nevada Attorney for Injured Workers) para conseguir representación

Agencia de abogados para trabajadores lesionados de Nevada (NAIW): Si no está de acuerdo con una decisión del funcionario de audiencias, puede solicitar que la NAIW lo represente de manera gratuita en una audiencia del funcionario de apelaciones. La NAIW es una agencia estatal independiente y no está afiliada a ninguna compañía aseguradora. Para obtener más información sobre el rechazo de beneficios, puede comunicarse con la NAIW a la dirección: 1000 E. William Street, Suite 208, Carson City, NV 89701, (775) 684-7555, o 2200 S. Rancho Drive, Suite 230, Las Vegas, NV 89102, (702) 486-2830.

Para presentar una reclamación en la División: Si desea presentar una reclamación al administrador de la División de Relaciones Industriales (DIR, Division of Industrial Relations), comuníquese con la División de Indemnización Laboral (Workers' Compensation Section), 1886 East College Pkwy. Ste. 100, Carson City, NV 89706, telephone (775) 684-7270, or 3360 W. Sahara Ave., Suite 250, Las Vegas, NV 89102, telephone (702) 486-9080.

Para obtener asistencia con cuestiones de indemnizaciones laborales: Puede ponerse en contacto con la Oficina de Asistencia de Salud al Consumidor del Estado de Nevada (State of Nevada Office for Consumer Health Assistance), 7150 Pollock Drive, Las Vegas, NV 89119, Toll Free 1-888-333-1597, Website: https://adsd.nv.gov/Programs/CHA/Office_for_Consumer_Health_Assistance_(OCHA)/, E-mail cha@govcha.nv.gov

La información que se encuentra en esta publicación se obtiene de los capítulos 616A hasta 616D, inclusive, y 617 de los Estatutos Revisados de Nevada y se proporciona solamente con fines informativos. Si tiene alguna pregunta con respecto a su lesión o su reclamación por indemnización laboral, llame a los siguientes números de teléfono:

Compañía aseguradora/administrador: _____ Persona de contacto: _____
Dirección: _____ Número de teléfono: _____
Ciudad Estado Código postal
MCO/Health Care Provider: _____ Persona de contacto: _____
Dirección: _____ Número de teléfono: _____
Ciudad Estado Código postal

D-1 (rev. 02/24)

Emergencia

OSHA Enforcement, Division of Industrial Relations

NÚMEROS DE TELÉFONO DE EMERGENCIA
PARA

_____
(Proporcione la dirección exacta de este lugar de trabajo)

Médicos: _____
Hospitales: _____
Ambulancias: 911 o _____
Departamento de bomberos: 911 o _____
Policía: 911 o _____

COLOQUE LA INFORMACIÓN EN UN LUGAR VISIBLE, DE ACUERDO CON LA LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE NEVADA

(Estatutos revisados de Nevada 618.295; 29 CFR 1926.50)
Aplicación de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) de Nevada
División de Relaciones Industriales
Departamento de Comercio e Industria de Nevada

Empleados del servicio doméstico

LEY DE DERECHOS PARA TRABAJADORES DOMÉSTICOS Y LEYES ESTATALES Y FEDERALES APLICABLES

NRS 608.009 "Empleado del servicio doméstico" definición
"Empleado del servicio doméstico" significa, un empleado que realiza cualquier servicio doméstico en una residencia o para una residencia privada, o cualquier otro lugar en el que reside una persona. El término incluye, sin limitación:
1. Cuidadores y otras personas que trabajan en una instalación residencial para grupos, como se define en 449.017; y
2. Acompañantes, nileras, cocineros, camareros, mozos, amas de casa, enfermeras, conserjes, personas empleadas para lavar ropa y ropa de cama, cuidadores, personas que realizan reparaciones menores, jardineros, asistentes de salud en el hogar, asistentes de cuidado personal y choferes de automóviles para el uso de la familia.

NRS 608.018 Compensación por horas extras: Requisito; excepciones
Un empleador debe pagar 1 1/2 veces la tasa de salario regular de un empleado cada vez que un empleado cuyo salario sea inferior a 1 1/2 veces la tasa mínima establecida en virtud de la Constitución del Estado de Nevada:
(a) Si el empleado trabaja más de 40 horas en cualquier semana de trabajo programada; o
(b) Si el empleado trabaja más de 8 horas en cualquier día laboral, a menos que, haya un acuerdo común que el empleado trabaje 10 horas diarias programadas durante 4 días dentro de cualquier semana de trabajo programada.
Un empleador debe pagar 1 1/2 veces la tarifa de salario regular de un empleado cada vez que un empleado cuyo salario sea 1 1/2 veces o más que la tarifa mínima establecida en virtud de la Constitución, trabaje más de 40 horas en cualquier semana de trabajo programada.
Las disposiciones anteriores no se aplican a:
(a) Empleados que no están cubiertos por las disposiciones de salario mínimo de la Constitución
(b) Compradores externos;
(c) Empleados en un negocio minorista, comercio o de servicios, si su pago de salario regular es mas de 1½ por el salario mínimo, y más de la mitad de su compensación proviene de comisiones de un período representado de bienes o servicios, siendo el período representado en la medida, en que la ley federal lo permita y no menos de un mes;
(d) Empleados en funciones ejecutivas, administrativas o profesionales de buena fe;
(e) Empleados representados por acuerdos de negociación colectiva que estipulen de otra manera el pago de horas extras;
(f) Conductores, ayudantes de conductores, cargadores y mecánicos para auto transportistas sujetos a la Ley Federal De Transportistas En Vehículos De Motor de 1935, en su forma enmendada;
(g) Empleados de un ferrocarril;
(h) Empleados del transporte por vía aérea;
(i) Conductores o ayudantes de conductores que realicen entregas locales y se paguen según la tarifa de viaje u otro plan de pago de entrega;
(j) Conductores de taxis o limusinas;
(k) Empleados agrícolas;
(l) Empleados de empresas comerciales que tengan un volumen de ventas brutas de menos de $ 250,000 por año;
(m) Cualquier vendedor o mecánico que se dedique principalmente a vender o reparar automóviles, camiones o equipos agrícolas; y
(n) Un mecánico o trabajador por cualquier hora a la que se apliquen las disposiciones de los inisos 3 o 4 de NRS 338.020.
(o) Un trabajador doméstico que reside en el hogar donde trabaja si el trabajador doméstico y su empleador acuerdan por escrito excluir al trabajador doméstico de los requisitos de la sub sección 1 y 2. 4. Como se usa en esta sección, "Trabajador doméstico" tiene el significado que se atribuye en la sección 6 de esta ley.

NRS 608.0195 Periodo para dormir
1. Si se requiere que un empleado especificado en el párrafo (a) de la sub sección 3 esté en servicio durante 24 horas o más, el empleador y el empleado pueden acordar por escrito excluir del salario del empleado un periodo de sueño programado regularmente que no exceda las 8 horas, si se proporcionan instalaciones adecuadas para dormir:
(a) Por el empleador de un empleado descrito en el subpárrafo (1) del párrafo (a) de la sub sección 3; o
(b) En el hogar donde un empleado descrito en el subpárrafo (2) del párrafo (a) de la sub sección 3 proporciona servicios de atención personal, según corresponda.
2. Si el empleador interrumpe el periodo de sueño por una llamada o para servicio de una persona a la que el empleado provee servicios de atención personal, dicha interrupción debe contar como horas trabajadas. Si el empleador interrumpe el periodo de sueño por una llamada o para servicio de una persona a la que el empleado provee servicios de atención personal hasta el punto en el que el periodo de sueño sea inferior a 5 horas, el empleado debe recibir el pago completo del periodo de sueño.
3. Las disposiciones de la sub sección 1 y 2:
(a) Se aplican solo a:
(1) Un empleado que está en servicio en una instalación residencial para un grupo de personas en situación similar que requieren cuidad, atención u otra asistencia de los empleados en instalación residencial; y
(2) Un empleado de una agencia que proporcione servicios de atención personal en una instalación residencial en el que el empleado este de servicio.
(b) No aplica a un bombero, a un miembro de servicio de rescate o de servicios de emergencia o a un agente de la autoridad, incluido, entre otros, sin limitación a un oficial de prisiones.
4. Como se usa en esta sección:
(a) "Un grupo de personas en situación similar" incluye, sin limitación, un grupo de: (1) Personas con una enfermedad mental; (2) Personas con discapacidad física; (3) Personas con discapacidad intelectual; (4) Personas de edad avanzada; (5) Personas que se recuperan del abuso de alcohol o drogas; (6) Niños en cuidado temporal; y (7) niños en un programa para tratar problemas emocionales o de comportamiento.
(b) "Agencia para proporcionar servicios de cuidado personal en el hogar" tiene el significado que se le atribuye en NRS 449.0021. (c) "En servicio" significa cualquier período durante el cual un empleado esté trabajando o deba permanecer en las instalaciones de: (1) En el caso de un empleado descrito en el subpárrafo (1) del párrafo (a) de la sub sección 3, el empleador; o (2) En el caso de un empleado descrito en el subpárrafo (2) del párrafo (a) de la sub sección 3, el hogar de una persona a quien el empleado presta servicios de atención personal. (d) "Servicios de cuidado personal" significa los servicios descritos en NRS 449.1935. (e) "Instalación residencial" significa: (1) Un dormitorio, cualquier estructura similar a un dormitorio o cualquier estructura similar a una residencia privada en la que reside un grupo de personas en situaciones similares con el fin de recibir supervisión, atención u otra asistencia de Empleados de servicio en las instalaciones residenciales. Cualquier dormitorio o estructura similar a un dormitorio puede incluir un apartamento tipo estudio para uso de los empleados. (2) En el caso de un programa para que los niños aborden problemas emocionales o de comportamiento, cualquier estructura que se proporcione como residencia para los niños y los empleados.

NRS 608.154 Alojamiento como parte del salario o compensación; excepción
Una parte de el salario o compensación puede incluir alojamiento, si en el contrato de trabajo hay un acuerdo mutuo que consista en el cual.
En ningún caso se puede calcular el valor del alojamiento en más de cinco veces el salario mínimo legal por hora por cada semana en que se proporciona alojamiento al empleado. 2. Las limitaciones monetarias sobre el valor del alojamiento especificado en la sub sección 1 no se aplica a los empleados agrícolas.

NRS 608.155 Comida como parte del salario o compensación; excepción
1. Una parte del salario o compensación puede incluir comida, si en el contrato de trabajo hay un acuerdo mutuo que consista en el cual. En ningún caso, el valor de las comidas se calcula en más del 100 por ciento del salario mínimo legal por hora por día. En ningún caso el valor de las comidas consumidas por dicho empleado se calcula o se valúa en más del 25 por ciento del salario mínimo legal por hora por cada desayuno realmente consumido, el 25 por ciento del salario mínimo legal por hora por cada almuerzo realmente consumido, y 50 por ciento del salario mínimo legal por hora por cada cena realmente consumida. 2. Las limitaciones monetarias sobre el valor de las comidas, contenidas en la sub sección 1, no se aplican a los empleados agrícolas.

NRS 608.215 Empleados del servicio doméstico; acuerdos para excluir ciertos periodos de los salarios; llamadas al deber; mantenimiento de registros
1. Si un empleado del servicio doméstico reside en el hogar donde trabaja, el empleador y el empleado del servicio doméstico pueden acordar por escrito excluir del salario del empleado del servicio doméstico:
(a) Periodos para las comidas, si el periodo para las comidas es al menos media hora por cada comida;
(b) Periodos para dormir, si el periodo para dormir excluido del salario del empleado del servicio doméstico no excede las 8 horas; y
(c) Cualquier otro periodo de completa libertad de todos los deberes durante el cual el empleado del servicio doméstico puede abandonar las instalaciones o permanecer en las instalaciones para fines únicamente personales. Para ser excluido de los salarios del empleado del servicio doméstico conforme a este párrafo, el periodo debe ser de una duración suficiente para que el empleado del servicio doméstico pueda hacer uso efectivo del tiempo.
2. Si el periodo que se excluye del salario del empleado del servicio doméstico conforme a esta sección es interrumpido por una llamada de servicio por parte del empleador, la interrupción se debe contar como horas trabajadas por las cuales se debe pagar una compensación.
3. Un acuerdo conforme a esta sección, se puede usar para establecer las horas totales de empleo de un empleado del servicio doméstico en un periodo de pago en lugar de mantener registros precisos de la cantidad de horas trabajadas por día. El empleador deberá conservar una copia del acuerdo e indicar en el registro de salarios conforme a NRS 608.115 que el tiempo de trabajo del empleado del servicio doméstico generalmente coincide con el acuerdo. Si las partes descubren que hay una desviación significativa del acuerdo inicial, se debe mantener un registro separado del periodo en el que se produce la variación o se debe realizar un nuevo acuerdo que refleje los hechos reales.

NRS 613.620 Declaración legislativa; Salarios y beneficios no limitados; regulaciones
1. La Asamblea Legislativa declara que a un trabajador doméstico se le deben otorgar los siguientes derechos y protecciones:
(a) Un empleador deberá proporcionar a un trabajador doméstico, cuando el trabajador doméstico comience su empleo, un acuerdo de empleo por escrito que describa las condiciones de su empleo. Si el trabajador doméstico no puede entender las disposiciones del acuerdo escrito, el empleador deba de asegurarse de que esas disposiciones sean explicadas al trabajador doméstico en un lenguaje que el trabajador doméstico comprenda. El acuerdo de empleo debe incluir, sin limitación:
(1) El nombre completo y la dirección del empleador;
(2) El nombre del trabajador doméstico y una descripción de los deberes para los que fue contratado;
(3) Cada lugar donde el trabajador doméstico está obligado a trabajar;
(4) La fecha en que comenzará el empleo;
(5) El periodo de notificación requerido para que cualquiera de las partes revoque el contrato de empleo o, si el empleo es por un período específico, la fecha en que el empleo finalizará;
(6) Los días laborables y las horas de trabajo requeridas del trabajador doméstico, incluidos descansos;
(7) Tarifa de pago y las condiciones de pago de horas extra y cualquier otro pago o beneficio, incluidos, entre otros, el seguro de salud, el seguro de compensación para trabajadores o permiso de ausencia pagado, que el trabajador doméstico tiene derecho a recibir;
(8) La frecuencia y el método de pago;
(9) Cualquier deducción a realizar del salario del trabajador domestico;
(10) Si el trabajador doméstico reside en el hogar del empleador, las condiciones en las cuales el empleador puede ingresar al espacio de vivienda designado del trabajador doméstico; y
(11) Un aviso de todas las leyes estatales y federales aplicables relacionadas con el empleo de trabajadores domésticos. Una copia del aviso provisto en la sub sección 3 cumplirá con el requisito de cumplir con este subpárrafo.
(b) Salvo que se disponga lo contrario en esta sección y sujeto a las disposiciones del capítulo 608 de NRS, un trabajador doméstico debe, durante todo su tiempo de trabajo, recibir el pago del salario mínimo por hora publicado según la Sección 16 del Artículo 15 de la Constitución de Nevada.
(c) Salvo que se disponga lo contrario en NRS 608.018, un trabajador doméstico a quien se le paga menos de 1 1/2 el salario mínimo por hora se le debe pagar no menos de 1 1/2 la tarifa regular de salarios del trabajador doméstico para todo el tiempo de trabajo mayor a 8 horas en un día laboral o 40 horas en una semana de trabajo de acuerdo con las disposiciones de NRS 608.018.
(d) Salvo que se disponga lo contrario en la NRS 608.0195, si se requiere que un trabajador doméstico esté de servicio, se le debe pagar por todo tiempo trabajado, incluidos, entre otros, las horas para dormir y el tiempo para comer.
(e) Si se contrata a un trabajador doméstico para trabajar 40 horas por semana o más, su empleador debe proporcionar un periodo de descanso de al menos 24 horas en cada semana y al menos 48 horas consecutivas durante cada mes. El trabajador doméstico puede acordar por escrito trabajar en un día de descanso programado, pero debe ser compensado por dicho tiempo conforme a esta sección.
(f) Un empleador puede deducir de los salarios de un trabajador doméstico una cantidad por alimentos y bebidas proporcionados por el empleador si el trabajador doméstico acepta libre y voluntariamente dichos alimentos y bebidas y da un consentimiento por escrito para dicha deducción. Un empleador no debe hacer una deducción por alimentos y bebidas proporcionados por el empleador si un trabajador doméstico no tiene la facilidad de traer o preparar comidas en las instalaciones. Cualquier deducción por alimentos y bebidas conforme a este párrafo no debe exceder los límites establecidos en NRS 608.155.
(g) Un empleador puede deducir del salario de un trabajador doméstico una cantidad por alojamiento si el trabajador doméstico acepta libre y voluntariamente dicho alojamiento y proporciona un consentimiento por escrito para dicha deducción. Un empleador no puede hacer una deducción por alojamiento si el trabajador doméstico está obligado a residir en las instalaciones del empleador como condición de su empleo. Cualquier deducción por alojamiento conforme a este párrafo no debe exceder los límites establecidos en la sección 1 de esta ley.
(h) Si se requiere que un trabajador doméstico use un uniforme, el empleador no puede deducir de su salario el costo del uniforme o su cuidado.
(i) Un empleador no debe restringir, interferir o monitorear las comunicaciones privadas de un trabajador doméstico o tomar cualquiera de los documentos del trabajador doméstico u otros artículos personales.
(j) El trabajador doméstico puede solicitar al empleador una evaluación por escrito de su desempeño laboral 3 meses después de que comience su empleo y, posteriormente, cada año.
(k) Si un trabajador doméstico reside en el hogar del empleador y el empleador termina su empleo sin causa, el empleador debe proporcionar un aviso por escrito y al menos 30 días de alojamiento al trabajador doméstico, ya sea en el sitio de residencia o en un sitio con condiciones similares. (l) Un empleador debe mantener un registro de los salarios y las horas del trabajador doméstico según lo exige NRS 608.115.
2. Las disposiciones de esta sección no pretenden impedir que un empleador proporcione salarios y beneficios más altos que los requeridos por esta sección.
3. El Comisionado de Trabajo deba adoptar regulaciones para llevar a cabo las disposiciones de esta sección y deba publicar en su sitio web en Internet, si alguno, un aviso multilingüe de los derechos de empleo provistos bajo esta sección y cualquier ley estatal y federal aplicable relacionada con el empleo de los trabajadores domésticos.
4. Tal como se utiliza en esta sección, a menos que el contexto requiera lo contrario:
(a) "Trabajador doméstico" significa un individuo al que un empleador le paga para que realice un trabajo de carácter doméstico para el hogar del empleador, que incluye, entre otros, el servicio doméstico, servicios de limpieza, cocina, lavandería, niñera, cuidado de enfermos, convalecientes o ancianos, jardinería o chófer. El término: (1) incluye a un individuo que está empleado por un servicio o agencia de terceros; y (2) No incluye a una individuo que presta servicios de manera ocasional, irregular o intermitente.
(b) "Empleador" significa una persona que emplea a un trabajador doméstico para trabajar en el hogar del empleador.
(c) "Hogar" significa la locación de la residencia del empleador e incluye cualquier vivienda en la propiedad del empleador.
(d) "En servicio" significa cualquier periodo durante el cual un trabajador doméstico esté trabajando o deba permanecer en la propiedad del empleador.
(e) "Periodo de descanso" significa un periodo durante el cual el trabajador doméstico está totalmente libre de todos los deberes y es libre de abandonar el hogar del empleador o permanecer dentro del hogar únicamente para fines personales.
(f) Tiempo de trabajo "significa todo tiempo compensado, aparte de los periodos de descanso, durante los cuales un trabajador doméstico está en servicio, independientemente de si el trabajador doméstico está realmente trabajando.
Para información sobre Leyes Federales
www.dol.gov/whd/homecare/faq.htm

Para obtener información adicional o excepciones, comuníquese con el Comisionado del Trabajo del Estado De Nevada:
Carson City 775-684-1890 o Las Vegas 702-486-2650
www.labor.nv.gov

REV. 02/05/2019

Día de paga

Nevada Statute NRS 608.080

Aviso del día de paga

El estatuto de Nevada NRS 608.080 requiere que los empleadores publiquen y mantengan avisos fijos en los que se indique los días de pago habituales y el lugar de pago.

Para empleados de: _____
(Nombre de la compañía)

Los días habituales de pago serán los siguientes: _____

Lugar de pago: _____

Copyright 2024 J. J. Keller & Associates, Inc. • Neenah, WI • Printed in the USA
This poster is in compliance with state posting requirements.

To update your labor law posters contact J. J. Keller & Associates, Inc.
JJKeller.com/laborlaw
800-327-6868

J. J. Keller & Associates, Inc.® Since 1953

TWO ways to verify poster compliance!
QR CODE Scan with phone camera:
—OR—
ONLINE Go to: JJKeller.com/LLPverify
Enter this code: 69445-072024

65837F NV-SPAN-B JUL2024 67524