

NEVADA

Leyes laborales

Sueldo mínimo

STEVE SISOLAK
GOVERNOR
TERRY REYNOLDS
DIRECTOR

STATE OF NEVADA
Department of
Business & Industry
OFFICE OF THE LABOR
COMMISSIONER

www.labor.nv.gov

ESTAS TARIFAS SON VIGENTES A PARTIR DEL 1 DE JULIO DE 2022 Y AUMENTARÁN COMO SE ESTABLECE A CONTINUACIÓN HAS TA EL 1 DE JULIO DE 2024.
PARA LOS EMPLEADOS A LOS QUE EL EMPLEADOR HAYA OFRECIDO O PUESTO A DISPOSICIÓN BENEFICIOS MÉDICOS CALIFICADOS, SE PUEDE PAGAR LA TARIFA DE NIVEL MÁS BAJA, VER LA LEY 192 DEL SENADO APROBADA DURANTE LA 80.ª SESIÓN DE LA LEGISLATURA DE NEVADA (2019).
PARA TODOS LOS DEMÁS EMPLEADOS, LOS EMPLEADORES DEBEN PAGAR LA TARIFA DE NIVEL MÁS ALTA QUE SE INDICA A CONTINUACIÓN.
OFFICE OF THE LABOR COMMISSIONER
1818 COLLEGE PARKWAY, SUITE 102
CARSON CITY, NV 89706
PHONE: (775) 684-1890
FAX: (775) 687-6409

ESTADO DE NEVADA SUELDO MINIMO BOLETIN ANNUAL 2022

PUBLICADO ABRIL 1, 2022

DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 15, SECCIÓN 16 (A) DE LA CONSTITUCIÓN DEL ESTADO DE NEVADA Y LA LEY DE ASAMBLEA (AB) 456 APROBADA DURANTE LA 80.ª SESIÓN DE LA LEGISLATURA DE NEVADA (2019), LAS SIGUIENTES TASAS DE SUELDO MINIMO SE APLICARÁN A TODOS LOS EMPLEADOS EN EL ESTADO DE NEVADA A MENOS QUE SEA EXENTO DE LO CONTRARIO.

AVISO: Este estado tiene su propia ley de salario mínimo. También se le requiere a los empleadores que fijen el aviso de los Derechos del Empleado bajo la Ley de Normas Justas de Trabajo, la cual indica el salario mínimo federal. En caso de que tanto la tasa federal como la estatal se apliquen a un empleado, el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos estipula que el empleado tiene derecho a la tasa mayor del salario mínimo.

ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA.

Tiempo extra

STEVE SISOLAK
GOVERNOR
TERRY REYNOLDS
DIRECTOR

STATE OF NEVADA
Department of
Business & Industry
OFFICE OF THE LABOR
COMMISSIONER

www.labor.nv.gov

OFFICE OF THE LABOR COMMISSIONER
1818 COLLEGE PARKWAY, SUITE 102
CARSON CITY, NEVADA 89706
TELEPHONE: (775) 684-1890
FACSIMILE: (775) 687-6409
OFFICE OF THE LABOR COMMISSIONER
3300 WEST SAHARA AVENUE, SUITE 225
LAS VEGAS, NEVADA 89102
TELEPHONE: (702) 486-2650
FACSIMILE: (702) 486-2660

ESTADO DE NEVADA TIEMPO EXTRA DIARIO BOLETIN ANNUAL 2022

PUBLICADO ABRIL 1, 2022

LOS EMPLEADORES DEBEN PAGAR 1-1/2 VECES EL SUELDO REGULAR DE UN EMPLEADO SIEMPRE QUE UN EMPLEADO QUE SEA MENOS DE 1-1/2 VECES LA TASA DE SUELDO MINIMO APlicable TRABAJA MÁS DE 40 HORAS EN UNA SEMANA DE TRABAJO O MÁS DE 8 HORAS EN UN DÍA DE TRABAJO, A MENOS QUE SEA EXENTO DE LO CONTRARIO. LOS EMPLEADORES DEBEN CONSULTAR NRS 608.018 PARA OBTENER MÁS DETALLES SOBRE LOS REQUISITOS DE HORAS EXTRA.

LAS SIGUIENTES CANTIDADES SON LAS TASAS DE SUELDO POR LAS CUALES PUEDEN APLICARSE HORAS EXTRA DIARIAS. ESTAS TARIFAS SON VIGENTES A PARTIR DEL 1 DE JULIO DE 2022.

LOS EMPLEADOS QUE GANAN MENOS DE \$14.25 POR HORA (BENEFICIOS DE SALUD CALIFICADOS O BENEFICIOS O MENOS DE \$15.75 POR HORA (NO RECIBEN BENEFICIOS DE SALUD CALIFICADOS) SON ELIGIBLES PARA TIEMPO EXTRA 1-1/2 DEL SUELDO DE PAGO REGULAR DEL EMPLEADOR:

- MAS DE 8 HORAS DE TRABAJO EN UN PERIODO DE 24 HORAS; O
- MAS DE 40 HORAS DE TRABAJO EN UNA SEMANA LABORAL.

LOS EMPLEADOS QUE GANAN MÁS DE LAS TARIFAS ANTERIORES SON ELIGIBLES PARA HORAS EXTRA EN 1-1/2 VECES EL SUELDO REGULAR DEL EMPLEADOR POR MÁS DE 40 HORAS DE TRABAJO EN UNA SEMANA LABORAL. EL EMPLEADOR DEBE VERIFICAR LAS TARIFAS SUPERIORES A \$ 14.25 POR HORA Y \$ 15.75 POR HORA EN BASE A LOS BENEFICIOS DE SALUD CALIFICADOS QUE SE OFRECEN O NO SE OFRECEN A LOS EMPLEADOS PARA PAGAR LAS HORAS EXTRA POR MÁS DE 40 HORAS DE TRABAJO EN UNA SEMANA LABORAL.

Copias de este boletín pueden obtenerse en las oficinas del Comisionado Laboral:

1818 East College Parkway, Suite 102
Carson City, Nevada 89706
(775) 684-1890
o
3300 West Sahara Avenue, Suite 225
Las Vegas, Nevada 89102
(702) 486-2650

Proyecto de Ley del Senado 209

STEVE SISOLAK
GOVERNOR
TERRY REYNOLDS
DIRECTOR
SHANNON M. CHAMBERS
LABOR COMMISSIONER

STATE OF NEVADA
Department of Business
& Industry
OFFICE OF THE LABOR
COMMISSIONER
<http://www.labor.nv.gov>

OFFICE OF THE LABOR COMMISSIONER
1818 COLLEGE PARKWAY, SUITE 102
CARSON CITY, NEVADA 89706
PHONE (775) 684-1890
FAX (775) 687-6409
OFFICE OF THE LABOR COMMISSIONER
3300 W. SAHARA AVE., SUITE 225
LAS VEGAS, NEVADA 89102
PHONE (702) 486-2650
FAX (702) 486-2660

PUBLICACION REQUERIDA – PROYECTO DE LEY DEL SENADO 209

<https://www.leg.state.nv.us/App/NElS/REL/81a2021/BIll/7670/Text#>
Efectivo inmediatamente como se establece en el Proyecto de Ley del Senado 209 aprobado durante la Sesión Legislativa de 2021, se emienda la sección 608.0197 de los Estatutos Revisados de Nevada (NRS) y Se agrega una nueva sección al Capítulo 608 de la siguiente manera:

SECCION ENMENDADA 608.0197 SUBSECCION 2(b):

- Un empleador deberá permitir que un empleado use la licencia pagada para cualquier uso, sin limitación:
 - (1) Tratamiento de una enfermedad, lesión o condición de salud mental o física.
 - (2) Recibir un diagnóstico médico o atención médica.
 - (3) Recibir o participar en atención preventiva.
 - (4) Participar en la prestación de cuidados; o
 - (5) Abordar otras necesidades personales relacionadas con la salud del empleado.

NUEVA SECCION CAPTULO 608 DE NRS:

- Salvo que se disponga lo contrario en las subsecciones 6 y 10, además de la licencia pagada proporcionada de conformidad con NRS 608.0197, cada empleador en empleo privado debe proporcionar 2 o 4 horas, según se determine de conformidad con la subsección 2 de licencia pagada para cada empleado con el propósito de que el empleado reciba una vacuna contra COVID-19.
- Si un empleado va a recibir una vacuna para COVID-19 y la vacuna requiere: (a) Solo una dosis, el empleado puede tomar 2 horas consecutivas de licencia pagada para recibir la vacuna para COVID-19. (b) Dos dosis separadas: que se administran en dos ocasiones distintas, el empleado puede tomar 2 horas consecutivas de licencia pagada por ausencia por un total de 4 horas de licencia pagada.
- Un empleado deberá, al menos 12 horas antes de usar la licencia pagada proporcionada al empleado de conformidad con esta sección, notificar a su empleador que el empleado tiene la intención de usar la licencia pagada.

Permiso remunerado

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:

- Un empleado tiene derecho a por lo menos 0.01923 horas de permiso remunerado por cada hora de trabajo.
- 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 beneficio.

C. El empleador deberá:

- Compensar a un empleado por el permiso remunerado proporcionado 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
- Pagar dicha compensación en el mismo día de pago en que normalmente se pagan las horas tomadas.

D. Un empleado puede establecer un incremento mínimo de permiso remunerado, que no exceda las 4 horas que un empleado puede usar en cualquier momento.

- Un empleado 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 empleado 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.
- Un empleado 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 empleado, excepto si el empleado es contratado nuevamente por el empleador dentro de los 90 días posteriores a la separación de ese empleado y la separación del empleado no se debió a que el empleado abandonó 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 empleado 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.

REV. 6/14/2019

Ley de Salario y Horas

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 LOCALS/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 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 salvaguardas en cuanto a las horas de servicio, las condiciones de trabajo y la expansión y la permanencia."

- Después del empleado: Cada vez que un empleado despide a un empleado, la licencia y la compensación pagada y no pagada en el momento de dicha vez a vencer y se pagarán inmediatamente.
- Un empleado que renuncia: Cada vez que un empleado deja su trabajo o renuncia a su empleo, el sueldo y la compensación pagada 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.
- Las disposiciones de esta sección no se interpretarán en el sentido de: (a) Limitar o abreviar cualquier otro derecho, recurso o procedimiento disponible bajo la ley; (b) Negar cualquier otro derecho, recurso o procedimiento disponible para la parte agraviada; (c) Prohibir, adelantar o disuadir cualquier contrato u otro acuerdo que proporcione un beneficio de licencia por enfermedad más generoso o un beneficio de tiempo libre remunerado; o (d) Extender la cantidad máxima de licencia a la que un empleado tiene derecho a tomar de conformidad con la Ley de Licencia Médica y Familiar (FMLA) de 1993, 29 U.S.C. §5 2601 et seq.
- Un empleado que debe negarle a un empleado el derecho a una licencia por enfermedad acumulada de acuerdo con las disposiciones de esta sección o tomar repesalias contra un empleado por intentar encausar una violación de esta sección o por ejercer cualquier derecho otorgado por esta sección.
- Las disposiciones de esta sección no se aplican: (a) Hazta donde lo prohíba la ley federal; o (b) Con respecto a un empleado del empleador si el empleado está cubierto por un convenio colectivo válido.
- Como se usa en esta sección, "familia inmediata" significa: (a) El niño, hijo adoptivo, cónyuge, compañero doméstico, hermano, padre, suegra, suegro, nieto, abuelo o padrastro empleado; o (b) Cualquier persona de quien el empleado sea el tutor legal.
- 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 de reemplazo como una condición para usar las horas de licencia; o
 - (c) Tomar represalias contra un empleado por usar las horas de licencia.
- 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 confirme o respalde la razón por la cual el empleado solicitó la licencia. Dicha documentación puede incluir, sin limitación, un informe policial, una copia de una solicitud de una orden de protección, una declaración jurada de una organización que presta servicios a víctimas de violencia doméstica o la documentación de un médico. Cualquier documentación proporcionada a un empleado de acuerdo con esta subsección es confidencial y debe ser retenida por el empleador de una manera consistente con los requisitos de la Ley de Licencia Familiar y Médica de 1993, 29 U.S.C. §5 2601 et seq.
- 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 entregará 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.
- El empleador mantendrá un registro de las horas de licencia tomadas conforme con esta sección por cada empleado durante un periodo de dos años después del ingreso de dicha información en el registro, y con previa solicitud, pondrá esos registros a disposición del Comisionado de Trabajo para su inspección. El empleador exhibirá los nombres de los empleados de los registros, a menos que una solicitud de registro sea para fines de una investigación.
- Las disposiciones de esta sección son:
 - (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) Prohibe, previene o disuade cualquier contrato u otro acuerdo que proporcione un beneficio de licencia más generoso o un beneficio de licencia pagada.
 - (d) Si se usa por una razón por la cual también se puede tomar licencia de acuerdo con la Ley de Licencia Familiar y Médica de 1993, 29 U.S.C. §5 2601 y ss., Debe ser deducido de la cantidad de licencia que el empleado tiene derecho a tomar conforme con esta sección y la cantidad de licencia que el empleado tiene derecho a tomar de acuerdo con la Ley de Licencia Familiar y Médica de 1993, 29 U.S.C. §5 2601 et seq.
- El empleado puede usar las horas de licencia de acuerdo con la subsección 1 de la siguiente manera:
 - (1) Para el diagnóstico, cuidado o tratamiento de un estado de salud relacionado con un acto que constituye violencia doméstica cometida contra el empleado, un familiar o miembro del hogar del empleado;
 - (2) Obtener consejo o asistencia relacionada con una acción que constituya violencia doméstica 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 cometida contra el empleado o un familiar o miembro del hogar del empleado;
 - (4) Establecer un plan de seguridad, incluyendo, sin limitación, a cualquier acción para aumentar la seguridad del empleado, la familia o miembro del hogar del empleado de un acto futuro que constituya violencia doméstica.
- Después de tomar cualquier hora de ausencia al ocurrir la acción que constituye violencia doméstica, 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 enlistado en párrafo (a).

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

Carson City 775-684-1890 o Las Vegas 702-486-2650 TOLL FREE: 1-800-992-9000 Ext. 4850

*Resumen de NRS y NAC Provisiones y no debe ser considerado consejos legales- REVISED 4-6-22

REV. 04/11/2022

Proyecto de Ley de la Asamblea 307

STEVE SISOLAK
GOVERNOR
TERRY REYNOLDS
DIRECTOR
SHANNON M. CHAMBERS
LABOR COMMISSIONER

STATE OF NEVADA
Department of Business
& Industry
OFFICE OF THE LABOR
COMMISSIONER
<http://www.labor.nv.gov>

OFFICE OF THE LABOR COMMISSIONER
3300 WEST SAHARA AVENUE, SUITE 225
LAS VEGAS, NEVADA 89102
PHONE: (702) 486-2650
FAX (702) 486-2660
OFFICE OF THE LABOR COMMISSIONER
1818 COLLEGE PARKWAY, SUITE 102
CARSON CITY, NV 89706
PHONE: (775) 684-1890
FAX (775) 687-6409

PUBLICACIÓN OBLIGATORIA – PROYECTO DE LEY DE LA ASAMBLEA 307

A partir del 1 de abril de 2022, según lo establecido en el Proyecto de Ley de la Asamblea (AB) 307 aprobado durante la Sesión Legislativa de 2021,

Sección 232 de los Estatutos Revisados de Nevada (NRS)

se modifica por la presente con una nueva sección de la siguiente manera:

Proyecto de Ley 307 de la Asamblea - <https://www.leg.state.nv.us/App/NElS/REL/81a2021/BIll/7611/Text#>

El Capítulo 232 de NRS se emienda por la presente agregando una nueva sección para leer de la siguiente manera: 1. El Departamento (Departamento de Empleo, Capacitación y Rehabilitación; DETR) preparará uno o más avisos sobre capacitación laboral o programas de empleo realizados por el Departamento, incluyendo, sin limitación, el Programa de Mejoramiento de Carrera y NevadaJobConnect, y proporcionar cada uno de estos avisos al Comisionado Laboral.

Dentro de los 30 días posteriores al final de cada trimestre calendario (1 de octubre, 1 de enero, 1 de abril y 1 de julio), el DETR transmitirá al Comisionado de Trabajo un aviso actualizado sobre los siguientes programas de capacitación y empleo. Este Aviso cumplirá con los informes obligatorios de DETR del 1 de abril de 2022.

Programas de Empleo y Formación

- Programa de Mejora Profesional (CEP) - [https://detr.nv.gov/Career-Enhancement_Program_\(CEP\)](https://detr.nv.gov/Career-Enhancement_Program_(CEP))
- Centros Profesionales JobConnect de Nevada - https://nevadajobconnect.com/Page/Career_Centers
- Servicios de Empleo - <https://nevadajobconnect.com/#>
- Servicios de Empleo para Veteranos - https://detr.nv.gov/Page/Veteran_Services
- Trabajadores Agrícolas Temporales Migrantes - https://nevadajobconnect.com/Page/Migrant_and_Seasonal_Farm_Workers
- Lista de Beneficiarios de Capacitación Elegibles (ETPL) - <https://www.employ.nv.gov/press/quest.aspx?questtype=INDUS&sub=ETPLPROGRAMS>
- NevadaWorks (Norte de Nevada) - http://nevadaworks.com/service_centers/
- Workforce Connections (Sur de Nevada) - https://nvworkforceconnections.org/page_id=8082
- Información del Mercado Laboral de Nevada - <https://nevadaworkforce.com/>

Servicios de Negocio

- Publicación de Órdenes de Trabajo - https://nevadajobconnect.com/Page/Post_a_Job_Opening
- Certificación Laboral Extranjera (FLC) - https://nevadajobconnect.com/page/H-2B_Online_Job_Order_Form
- Silver State Works (SSW) - <http://silverstateworks.com/>
- Respuesta Rápida - https://nevadajobconnect.com/Page/Rapid_Response_Business_Closure_Assistance
- Crédito Fiscal por Oportunidad Laboral (WOTC) - https://nevadajobconnect.com/Page/Work_Opportunity_Tax_Credit

Otros Servicios de Empleo y Formación

- Iniciativo de Evaluación de Elegibilidad y Empleo de Nevada (REAN)/ Programa de Evaluación de Elegibilidad y Servicios de Reempleo (RESEA) - <https://www.dol.gov/agencies/eta/american-job-centers/RESEA>
- Ley de Asistencia Comercial (TAA) - <https://www.dol.gov/agencies/eta/taadirect>
- Programa Federal de Bonos - <https://bonds4jobs.com/>
- Rehabilitación Vocacional - https://detr.nv.gov/Page/Rehabilitation_Placement_Bureau_of_Vocational_Rehabilitation
- Programas de Formación a Corto Plazo - https://www.emply.nv.gov/admin/uploads/Short%20Term%20Training_NV_04142021.pdf
- Programas de Certificación a Corto Plazo - <https://www.tmc.edu/academics/certifications>
- Educación y Capacitación - https://nevadajobconnect.com/Page/Education_and_Training
- Recursos de Aprendizaje en Línea - <https://www.emply.nv.gov/vsonet/OnlineLearningResources.aspx>
- Programas de áreas de casa desplazadas en Nevada - https://detr.nv.gov/Page/Displaced_Homemakers_Program
- Crece con Google - <http://growwithgoogle/detr.nv.gov>

Para obtener servicios, recursos y detalles adicionales del programa, regístrese en [Employit.nv.gov](http://employit.nv.gov) en: <https://www.emply.nv.gov/vsonet/login.htm#xpx>

De conformidad con la Enmienda Stevens (<https://www.gao.gov/products/gao-19-282>), los servicios de empleo y los programas de capacitación incluidos en este Aviso están respaldados por la Administración de Empleo y Capacitación (ETA) y Empleo de Veteranos y Servicio de Capacitación del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos; y la Administración de Servicios de Rehabilitación (RSA) del Departamento de Trabajo de EE. UU. [Gastos de financiamiento autorizados por la Legislatura de Nevada, 81 º período de sesiones (2021): Proyecto de ley del Senado (SB) 459]

NEVADA SEGURIDAD Y PROTECCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO

La ley laboral y de salud de Nevada, Capítulo NRS 618, provee protección a la seguridad y salud laboral para empleados por medio de la promoción de condiciones laborales seguras y saludables para todo el Estado de Nevada. Los requisitos de la ley incluyen lo siguiente:

EMPRESARIOS/PATRONES

Cada patrón deberá proporcionar a cada uno de sus empleados trabajo y un lugar laboral libre de riesgos reconocidos que causan o pueden causar la muerte o daños físicamente serios a sus empleados; y deberá cumplir con todas las normas ocupacionales de seguridad y salud adoptadas bajo la ley.

EMPLEADOS

Cada empleado deberá cumplir con todos las normas ocupacionales de seguridad y regulaciones de salud dadas bajo la ley que se aplican a sus propias acciones y conducta en el trabajo.

La Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Nevada (Nevada OSHA) de la División de Relaciones Industriales, en el Departamento de Negocios e Industria, tiene la responsabilidad principal de administrar la ley. Nevada OSHA aplica los estatutos de seguridad laboral y salud, y sus representantes de seguridad y salud/ Higienistas Industriales llevan a cabo inspecciones del lugar laboral para asegurar el cumplimiento de la ley.

INSPECCIÓN

La ley requiere que un representante del empresario y un representante autorizado por los empleados se les de la oportunidad de acompañar al inspector de Nevada OSHA con el propósito de asistir en la inspección.

En donde no hay un representante autorizado por los empleados, el representante de seguridad y salud de Nevada OSHA/Higienista Industrial debe de consultar con un número razonable de empleados con respecto a las condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

DENUNCIA/QUEJA

Empleados, públicos, privados, o sus representantes tienen el derecho de presentar una denuncia en la oficina de Nevada OSHA más cercana y solicitar una inspección si creen que hay condiciones inseguras o insalubres en su lugar de trabajo. Los nombres de los empleados que presentan la denuncia se mantendrán confidenciales por Nevada OSHA.

La ley provee que no se puede despedir o discriminar en ninguna forma a los empleados que presenten quejas de seguridad y salud o de otra manera por ejercer sus derechos bajo la ley.

El empleado, público o privado, quien crea que se le ha discriminado puede presentar una queja dentro de treinta (30) días de la presunta discriminación en la oficina más cercana del Nevada OSHA o con la Administración de Salud Laboral y Salud del departamento del Trabajo de Estados Unidos en 90 7th Street, Suite 18100, San Francisco, CA 94103.

SANCIÓN

Si después de la inspección Nevada OSHA determina que un empresario ha violado la ley, el empresario recibirá una sanción describiendo las presuntas violaciones. Cada sanción especificará un periodo de tiempo en la cual la violación debe ser corregida.

La sanción de Nevada OSHA se deberá exhibir en o cerca del lugar de la supuesta violación por tres días o hasta que se corrija, cualquiera que tome más tiempo, a fin de advertir a los empleados de peligros que puedan existir ahí.

PENA PROPUESTA/MULTAS

La ley establece multas obligatorias en contra de empresarios hasta de \$14,502 por cada violación seria y por multas discrecionales de hasta \$14,502 por cada violación menor. Multas de hasta \$14,502 por día se pueden proponer por no corregir las violaciones en el periodo de tiempo propuesto. También, cualquier empresario que intencionalmente o repetidamente viola la ley puede tener multas de hasta \$ 145,027 por cada violación.

La ley también provee penas criminales. Cualquier violación intencional que resultara en la muerte de un empleado, después de ser convicto, será castigado con una multa de hasta \$50,000 con un encarcelamiento hasta seis meses o tal vez ambos. Después de la primera convicción de una empresa, la siguiente convicción dobla éstas penas máximas. Las penas pueden ser propuestas por empresarios públicos.

ACTIVIDAD VOLUNTARIA

Aunque la ley impone violaciones, también alienta los esfuerzos del sindicato y empresarios, para reducir lesiones y enfermedades causadas por el empleo ante de una inspección conducida por el Departamento de Nevada OSHA.

La Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Nevada de la División de Relaciones Industriales, del Departamento de Negocios e Industria, anima a los empresarios y empleados a reducir voluntariamente los riesgos de trabajo, a desarrollar y mejorar programas de seguridad y salud en todos los lugares de trabajo e industrias.

Semejante acción de cooperación será enfocada en la identificación y eliminación de peligros que podrían causar muerte, lesiones, o enfermedades a empleados y supervisores.

Nevada OSHA les proporcionará más información y asistencia a empleados y empresarios cuando lo soliciten.

MÁS INFORMACIÓN

Puede obtener más información y copias de la ley, estatutos específicos de seguridad y salud de Nevada OSHA, y otras normas aplicadas llamando o escribiendo a una de las oficinas del distrito de Nevada OSHA más cercana ubicadas en las siguientes localidades:

Sur de Nevada

3360 W. Sahara Ave., Suite 200
Las Vegas, Nevada 89102
Teléfono: 702-486-9020
Fax: 702-486-8714

Norte de Nevada

4600 Kietzke Lane, Suite F-153
Reno Nevada 89502
Teléfono: 775-824-4600
Fax: 775-688-1378

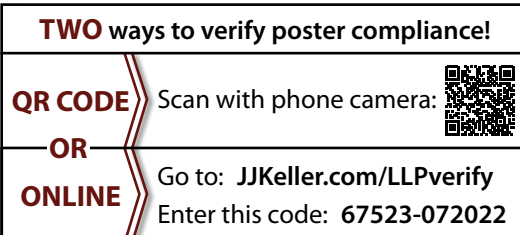
NOTA

Las personas que deseen levantar una denuncia en contra de una supuesta insuficiencia en la administración del Plan de Seguridad Ocupacional y Salud en Nevada lo pueden hacer a la siguiente dirección:

U.S. Department of Labor/OSHA, Region IX
San Francisco Federal Building
90 - 7th Street, Suite 18100
San Francisco, CA 94103
Teléfono: 415-625-2547

EMPRESARIO/PATRONES: Este poster se debe poner en un lugar prominente en el lugar de labores.

REV. 01/2022



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