Nevada State Postings

Always Designing for People®

JOE LOMBARDO
Governor
DR. KRISTOPHER SANCHEZ
Director
BRETT HARRIS
Labor Commissioner

Carson City:
1818 E. College Parkway, Suite 102
Carson City, Nevada 89706
Telephone (775) 684-1890
Fax (775) 687 6409

Las Vegas:
3340 W. Sahara Avenue
Las Vegas, Nevada 89102
Telephone (702) 486-2650
Fax (702) 486-2660

www.labor.nv.gov mail1@labor.nv.gov

STATE OF NEVADA • DEPARTMENT OF BUSINESS & INDUSTRY
OFFICE OF THE LABOR COMMISSIONER

PUBLICACIÓN OBLIGATORIA PROYECTO DE LEY 307 DE LA ASAMBLEA

Entra en vigencia el 1 de Julio de 2022, tal como se establece en el Proyecto de Ley (AB) 307 de la Asamblea aprobado durante el período de sesiones de 2021. Sesión Legislativa, La 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/NELIS/REL/81st2021/Bill/7811/Text

Chapter 232 del NRS se modifica por la presente agregando una nueva sección que se leerá de la siguiente manera: 1. El Departamento (Departamento de Empleo, Capacitación y Rehabilitación; DETR) preparará uno o más avisos sobre programas de capacitación laboral o empleo realizados por el Departamento, incluidos, entre otros, el Programa de Mejora Profesional y los Centros de Negocios/Carreras de EmployNV y proporcionará cada uno de esos 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 Laboral un aviso actualizado sobre los siguientes programas de capacitación laboral y empleo. Este Aviso cumple con el informe requerido por el DETR del **1 de Julio de 2025**:

PROGRAMAS DE EMPLEO Y CAPACITACIÓN

Career Enhancement Program (CEP) (Programa de Mejora Profesional)
https://detr.nv.gov/Page/Career_Enhancement_Program_(CEP)

EmployNV Centros de Negocios/Carreras - https://employnv.gov

Servicios de Empleo - https://employnv.gov

Servicios de Empleo para Veteranos - https://detr.nv.gov/Page/Veteran_Services

Trabajadores Agrícolas Migratorios Estacionales (MSFW) -
https://www.employnv.gov/vosnet/gsipub/documentview.aspx?enc=s0YLzxCf++EmSyMZiXZH1A==

Lista de Proveedores de Entrenamiento Elegibles (ETPL) -
https://www.employnv.gov/vosnet/guest.aspx?guesttype=IND&whereto=ETPLPROGRAMS

- **Nevadaworks** (Norte de Nevada) - https://nevadaworks.com/system-partners/training-providers/
- **Workforce Connections** (Sur de Nevada) - https://nvworkforceconnections.org/system-partners/eligible-training-provider-list-etpl/

Información del Mercado Laboral de Nevada - https://nevadaworkforce.com/

SERVICIOS EMPRESARIALES

Publicación de Pedidos de Trabajo - - https://employnv.gov

Certificación Laboral Extranjera (FLC) - https://detr.nv.gov/Page/H-2B_Online_Job_Order_Form

Silver State Works (SSW) - https://silverstateworks.com/index.html

Respuesta Rápida - https://detr.nv.gov/Page/Employment_Security_Division_Rapid_Response

Crédito Fiscal por Oportunidad Laboral (WOTC)
https://detr.nv.gov/Page/Work_Opportunity_Tax_Credit

OTROS SERVICIOS DE EMPLEO Y CAPACITACIÓN

Programa de Servicios de Reempleo y Evaluación de Elegibilidad (RESEA) -
https://www.dol.gov/agencies/eta/american-job-centers/RESEA

Ley de Asistencia Comercial (TAA) - https://www.dol.gov/agencies/eta/tradeact

Programa de Bonos Federales - https://bonds4jobs.com/

Rehabilitación Vocacional - https://vrnevada.nv.gov/

Programas de Certificado a Corto Plazo -
https://catalog.tmcc.edu/degrees-certificates/#filter=.filter_22

Recursos de Aprendizaje Online -
https://www.employnv.gov/vosnet/Guest.aspx?action=indguest&guesttype=IND&whereto=LEARNING

Programa de Amas de Casa Desplazadas de Nevada -
https://detr.nv.gov/Page/Displaced_Homemakers_Program

Para servicios adicionales, recursos y detalles del programa, regístrese en - EmployNV at:
https://www.employnv.gov/vosnet/loginintro.aspx

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 cuentan con el apoyo de la Administración de Empleo y Capacitación (ETA, por sus siglas en inglés) y el Servicio de Empleo y Capacitación para Veteranos del Departamento de Trabajo de los EE. UU.; y la Administración de Servicios de Rehabilitación (RSA, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo de los EE. UU. [Gastos de financiación autorizados por la Legislatura de Nevada, 81.a sesión (2021): Senate Bill (S.B.) 459

JOE LOMBARDO, GOBERNADOR — DR. KRISTOPHER SANCHEZ, DIRECTOR — BRETT HARRIS, COMISIONADO DE TRABAJO

OFFICE OF THE LABOR COMMISSIONER
3340 W. SAHARA AVE.
LAS VEGAS, NEVADA 89102
PHONE (702) 486-2650
FAX (702) 486-2660

OFFICE OF THE LABOR COMMISSIONER
1818 COLLEGE PARKWAY, SUITE 102
CARSON CITY, NEVADA 89706
PHONE (775) 684-1890
FAX (775) 687-6409

STATE OF NEVADA • Department of Business & Industry
OFFICE OF THE LABOR COMMISSIONER
www.labor.nv.gov

PUBLICACION REQUERIDA PROYECTO DE LEY DE LA ASAMBLEA 190

https://www.leg.state.nv.us/App/NELIS/REL/81st2021/Bill/7578/Text#

A partir de octubre 1, 2021, Como se establece en el Proyecto de Ley de la Asamblea 190 se agrega una nueva sección en el capítulo 608 de NRS

Sección 1. Se enmienda el Capítulo 608 de NRS agregando una nueva sección del siguiente modo:

1. Salvo que se disponga lo contrario en esta sección, si un empleador proporciona licencia por enfermedad pagada o no pagada para el uso de sus empleados, el empleador debe permitir que un empleado use cualquier licencia por enfermedad acumulada para ayudar a un miembro de la familia inmediata del empleado que tiene una enfermedad, lesión, cita médica u otra necesidad médica autorizada en la misma medida y en las mismas condiciones que se aplican al empleado al tomar dicha licencia.

2. Un empleador puede limitar la cantidad de licencia por enfermedad que un empleado puede usar de conformidad con la subsección 1 a una cantidad que no sea menor que la cantidad de licencia por enfermedad que el empleado acumula durante un período de 6 meses.

3. El Comisionado de Trabajo preparará un boletín que establezca claramente una explicación de las disposiciones de esta sección. El Comisionado Laboral publicará el boletín en el sitio web de Internet mantenido por la Oficina del Comisionado Laboral y requerirá que cada empleador que otorgue licencia por enfermedad a los empleados publique el boletín en un lugar visible en cada lugar de trabajo mantenido por el empleador. El boletín puede incluirse en cualquier documento impreso abstracto publicado por el empleador de conformidad con NRS 608.013.

4. 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. §§ 2601 et seq.

5. Un empleador no debe negarle a un empleado el derecho a usar la licencia por enfermedad acumulada de acuerdo con las disposiciones de esta sección o tomar represalias contra un empleado por intentar encausar una violación de esta sección o por ejercer cualquier derecho otorgado por esta sección.

6. Las disposiciones de esta sección no se aplican: (a) Hasta 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.

7. 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.

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) prohíbe 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

ESTADO DE NEVADA
Oficina del Comisionado de Trabajo

JOE LOMBARDO, GOBERNADOR — DR. KRISTOPHER SANCHEZ, DIRECTOR — BRETT HARRIS, COMISIONADO DE TRABAJO

Carson City:
1818 E. College Parkway, Suite 102
Carson City, Nevada 89706
Telephone (775) 684-1890
Fax (775) 687 6409

Las Vegas:
3340 W. Sahara Avenue
Las Vegas, Nevada 89102
Telephone (702) 486-2650
Fax (702) 486-2660

www.labor.nv.gov mail1@labor.nv.gov

ESTADO DE NEVADA
Departamento de Comercio e Industria
OFICINA DEL COMISIONADO DEL TRABAJO

BOLETIN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA & AGRESION SEXUAL

Efectivo a partir del 1 de enero de 2024

De conformidad con el Proyecto de ley 163 de la 82a sesión legislativa de la asamblea de Nevada, NRS 608.0198 se modifica por la presente para incluir a las victimas de agresión sexual con las mismas protecciones laborales que a las victimas de violencia domestica. A partir del 1 de enero de 2024, NRS 608.0198 se modifica de la siguiente manera:

1. Un empleado que ha estado empleado por un empleador durante 90 días y que es víctima de un acto que constituye violencia doméstica, o cuya familia o miembro del hogar es víctima de un acto que constituye violencia doméstica o agresion sexual y el empleado no es el presunto autor, tiene derecho a no más (un máximo) de 160 horas de licencia en un período de 12 meses. Horas de licencia proporcionadas de acuerdo con esta subsección:
   (a) Puede ser pagado o no pagado por el empleador;
   (b) Deberá utilizarse dentro de los 12 meses inmediatamente posteriores a la fecha en que ocurrió el acto que constituye violencia doméstica o agresion sexual;
   (c) Puede utilizarse de forma consecutiva o intermitente; y
   (d) Si se utiliza por un motivo por el cual también se puede tomar una licencia de conformidad con la Ley de Licencia Familiar y Médica de 1193, 29 U.S.C. §§ 2601 et seq., debe deducirse de la cantidad de licencia que el empleado tiene derecho a tomar de conformidad con esta sección y de la cantidad de licencia que el empleado tiene derecho a tomar con la Ley de Licencia Familiar y Médica de 1993, 29 U.S.C. §§ 2601 et. Seq.
2. El empleado puede usar las horas de licencia de acuerdo con la subsección 1 de la siguiente manera:
   (a) Un empleado solo puede usar las horas de licencia:
      (1) Para el diagnóstico, cuidado o tratamiento de un estado de salud relacionado con un acto que constituye violencia doméstica o agresion sexual cometida contra el empleado, un familiar o miembro del hogar del empleado;
      (2) Obtener consejería o asistencia relacionada con una acción que constituya violencia doméstica o agresion sexual 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 o agresion sexual 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 constituye violencia doméstica o agresion sexual.
   (b) Después de tomar cualquier hora de ausencia al ocurrir la acción que constituye violencia doméstica o agresion sexual, 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).
3. 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 represarías contra el empleado por usar las horas de licencia.
4. 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 confirma o respalde la razón por la cual el empleado solicito 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 agresion sexual o la documentación de un médico. Cualquier documentación proporcionada a un empleador 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. §§ 2601 et seq.
5. 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 de Internet que mantiene la Oficina del Comisionado del Trabajo, si lo hubiere, y exigirá 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.
6. El empleador mantendrá un registro de las horas de licencia tomadas conforme con esta sección por cada empleado durante un período 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 excluirá los nombres de los empleados de los registros, a menos que una solicitud de registro sea para fines de una investigación.
7. Las disposiciones de esta sección no:
   (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) Prohíbe, previene o disuade 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) "Familia o miembro del hogar" significa un"
      (1) Cónyuge;
      (2) Socio doméstico;
      (3) Hijo menor; o
      (4) Padres u otra persona adulta que esté relacionada dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad con el empleado u otra persona adulta que esté o estuviera residiendo con el empleado en el momento del acto que constituye violencia doméstica o agresion sexual.
   (c) "Agresion Sexual" tiene el significado que se le atribuye en NRS 200.366.

De acuerdo con NRS 608.195 (excepto según lo dispuesto en NRS 608.0165) cualquier persona que viole las provisiones de NRS 608.005 a 608.195 inclusive es culpable de un delito menor. Además de cualquier otro remedio legal o pena, el Comisionado del Trabajo puede imponer a la persona una sanción administrativa de no más de $5,000 por cada violación.

02.15.2024

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

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

AVISO A LOS EMPLEADOS

Los empleados de este establecimiento están protegidos con seguro de desempleo. Este empleador es requerido por ley de contribuir al fondo de compensación 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 línea o llamando al centro más cercano de reclamos por teléfonos 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 línea o con el centro de reclamos por teléfono de Nevada.
3. Estar físicamente 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 sería elegible para beneficios son:

1. Separación 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 información errónea o retener información relacionada con la separación del trabajo.
5. No reportar apropiadamente salarios adquiridos

DETR — Nevada Department of Employment, Training and Rehabilitation
EmployNV CAREER HUB — An American Job Center of Nevada

- *Programa/Empleadores una oportunidad de igualdad*
- *Hay asistencia auxiliar disponible a petición de individuos con discapacidades*
- *Transmisión de voz 711 o (800) 326-6868*

Para hacer reclamos de beneficios de desempleo llamar al Centro de Reclamos Telefónicos:

En el Sur de Nevada llamar (702) 486-0350
En el Norte de Nevada llamar (775) 684-0350
En áreas Rurales de Nevada llamar gratis (888) 890-8211
0 Procesar reclamos en línea http://ui.nv.gov/

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

UI FRAUD (Rev 12/23)

LEY DE EQUIDAD DE TRABAJADORAS EMBARAZADAS DE NEVADA

De acuerdo a Estatuto Revisado de Nevada 613.4353 - 613.4383, incluido, de la Ley De Equidad De Trabajadoras Embarazadas De Nevada 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

NERC — www.detr.nv.gov/nerc

7220 Bermuda Road, Suite 100
Las Vegas, NV 89119
Teléfono: 702.486.7161

1325 Corporate Blvd. Suite 115
Reno, NV 89502
Teléfono: 775.823.6690

Nevada Equal Rights Commission

La Ley de Nevada Prohíbe la Discriminación

- 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 prohíbo 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 o 800.326.6868 • www.nvdetr.org Rev 12.14

COMPENSACIÓN PARA TRABAJADORES

Aviso para Patrones y Empleados

Este aviso no se publica con la intención de representar la ley, ni substituye los requisitos de divulgación de materiales sobre la Compensación para Trabajadores dentro de su estado.

***Patrones:** Coloque el cartel de aviso sobre el cumplimiento y el certificado de seguro relacionados con las Leyes de Compensación para Trabajadores proporcionadas por su compañía aseguradora al lado de este afiche.*

***Empleados:** Consulte el aviso sobre cumplimiento y el certificado de seguro proporcionado por la compañía aseguradora de su patrón. Si tiene alguna duda, póngase en contacto con su oficina de personal.*

Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente

Aviso al empleador / empleados

Su estado tiene su propia ley del salario mínimo que requiere anunciando un aviso con respecto a los aspectos de esa ley. Los empleadores son requeridos a anunciar el aviso Federal del Salario mínimo del Departamento del los Estados Unidos. Adicionalmente se requiere el aviso que su estado proporcione. Según el Departamento de Partido Laborista; donde Federal y la ley del estado tienen las tasas diferentes del salario mínimo, el estándar más alto aplica.

Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente

JOE LOMBARDO, *Governor* — DR. KRISTOPHER SANCHEZ, *Director* — BRETT K. HARRIS, ESQ, *Labor Commissioner*

www.labor.nv.gov
mail1@labor.nv.gov

Carson City:
1818 E. College Parkway, Suite 102
Carson City, Nevada 89706
Telephone (775) 684-1890
Fax (775) 687 6409

Las Vegas:
3340 W. Sahara Avenue
Las Vegas, Nevada 89102
Telephone (702) 486-2650
Fax (702) 486-2660

STATE OF NEVADA • DEPARTMENT OF BUSINESS & 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 1/16/2025

***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 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 80° 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. Para consultar el aviso sobre el salario mínimo anual, consulte https://labor.nv.gov/Employer/Employer_Posters/

5. Un empleador pagará 1½ veces la tasa de sueldo regular de un empleado cada vez que un empleado cuya tasa de sueldo sea menos a 1½ 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 1½ veces la tasa de sueldo regular de un empleado cada vez que un empleado cuya tasa de sueldo sea 1½ 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 1½ 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.

6. 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.

7. 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.

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

9. 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.

10. 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.

11. 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; 0

(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.

12. 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.

13. 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.

14. 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)

15. 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#**

16. 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)

17. 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 por la 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)

18. Un empleador con empleo privado publicará los boletines y avisos requeridos disponibles en: https://labor.nv.gov/Employer/Employer_Posters/

19. 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)

20. 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**

Algunos de estas notificaciones fueron traducida por una compañía privada, a menos que la agencia del gobierno lo ha publicado.

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 dela 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 presenten 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 de 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 $16,550 por cada violación seria y por multas discrecionales de hasta $16,550 por cada violación menor. Multas de hasta $16,550 por día se pueden proponer por no corregir las violaciones en el periodo del tiempo propuesto. También, cualquier empresario que intencionalmente o repetidamente viola la ley puede tener multas de hasta $165,514 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 o con 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 antes 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 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: 702-486-8715

Norte de Nevada
4600 Kietzke Lane, Suite F-153
Reno Nevada 89502
Teléfono: 775-688-3700
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:

OSHA, U.S. Department of Labor
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. 01-25)

NÚMEROS DE TELÉFONO DE EMERGENCÍA PARA

____

(Dar la dirección exacta de Este Lugar de Trabajo)

Doctores: ______________________________

Hospitales: ______________________________

Ambulancias: 911 ó ______________________________

Bomberos: 911 ó ______________________________

Policía: 911 ó ______________________________

FAVOR COLOCAR EN UN LUGAR DONDE PUEDA SER LEIDO DE ACUERDO CON EL ACTA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO DEL ESTADO DE NEVADA
(Estatutos Revisados de Nevada 618.295; 29 CFR 1926.50)

Aplicación de Nevada OSHA
División de Relaciones Industriales
Departamento de Negocios e Industria del Estado de Nevada

C0724

NEVADA

© 2025 ALLC

SP-NV-S

Employers:
For additional information on our services, speak to your local sales associate or visit us at:
www.adp.com

The ADP Logo is a registered trademark of ADP, Inc. All other products and marks are the property of their respective owners.

C0724 • 0925 • v37

Copyright © 2025 ADP, LLC. ALL RIGHTS RESERVED.
The ADP Logo, ADP, ADP Always Designing for People, and RUN Powered by ADP are registered trademarks of ADP, LLC.

ALLC 20251003

Compliance Date July 2024

Always Designing for People®