

Labor Law Compliance Center

**NEW MEXICO
BILINGUAL**

Labor Law Compliance Center
posters@laborlawcc.com
www.laborlawcc.com
(800) 801-0597

New Mexico Labor Law Posters

Bilingual

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
Discrimination NM01	All employers	07/23
Job Health & Safety NM02	All employers Must be at least 8 1/2 by 14 inches with 10 point type Designed 11 x 17 inches	-
Minimum Wage NM03	All employers	01/23
Workers' Compensation NM04	All employers	11/18
Paid Sick Leave NM05	All employers	03/22
Unemployment Insurance NOTICE TO EMPLOYERS NM06	All employers This poster is issued at the time of initial UI tax registration.	-
Human Trafficking NM07	Employers subject to the state Minimum Wage Act ; certain businesses licensed to sell alcohol (including clubs and restaurants); certain health facilities; and state or local government agencies that manage transportation facilities must post this notice. The notice must be at least 8.5 by 11 inches. It must be displayed in a conspicuous manner and be clearly visible to employees and the public. It must be posted in English, Spanish and any other language where 10% or more of the workers or users of a covered facility speak that language. The English and Spanish portions (and any other written language portions) of the sign must be equal in size. Click here for more information.	-
Albuquerque, New Mexico Minimum Wage NM08	All employers in the city of Albuquerque	01/24



New Mexico Labor Law Posters

Bilingual

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
Bernalillo, New Mexico Minimum Wage NM09	All employers located in the unincorporated Bernalillo County	01/22
Las Cruces, New Mexico Minimum Wage NM10	All employers in the city of Las Cruces	01/24
Santa Fe, New Mexico Minimum Wage NM11	All employers in the city of Santa Fe	03/24
Santa Fe County, New Mexico Minimum Wage NM12-13	All employers in the city of Santa Fe County (Not Updated Annually: https://www.santafecountynm.gov/livingwage)	03/14



DISCRIMINATION is against the law.

If you feel that you have been discriminated against, visit our website or contact us.

Human Rights Bureau

2600 Cerrillos Rd, Santa Fe, NM 87505

Office: (505) 827-6838 • Toll-free: (800) 566-9471 • Fax: (505) 827-6878

NEW MEXICO HUMAN RIGHTS ACT

The Human Rights Bureau enforces the provisions of the Human Rights Act of 1969. Additionally, the Human Rights Bureau has a work-sharing agreement with the Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) to enforce the provisions of federal law under Title VII of the Civil Rights Act of 1964, the Age Discrimination in Employment Act of 1967 (ADEA), and the Americans with Disabilities Act of 1990 (ADA), all as amended. Prohibited discriminatory bases include:

- Race
- Color
- National Origin
- Ancestry
- Sex
- Age
- Religion
- Gender
- Physical or Mental Disability or Serious Medical Condition
- Sexual Orientation
- Gender Identity
- Spousal Affiliation
- Pregnancy, Childbirth, or Related Condition

Sexual harassment and harassment based on other protected categories is prohibited by the Act.

The Human Rights Act prohibits discrimination in the areas of employment, housing, credit, and public accommodations, and prohibits retaliation for complaining about discrimination in any of these areas, or participating in an investigation.

If you feel you have been discriminated against, contact the Human Rights Bureau by phone or fill out a complaint form online at:

www.dws.state.nm.us

ENFORCEMENT

The New Mexico Department of Workforce Solutions Human Rights Bureau investigates complaints of discrimination and harassment in employment, housing, credit, and public accommodations.

Complaints must be filed with the Human Rights Bureau within 300 days of the last act of discrimination or harassment.

For assistance in filing a complaint, or for any other information on the Human Rights Act, please call (800) 566-9471 (toll-free) or (505) 827-6838, or visit our website at:

www.dws.state.nm.us

Rev. 7/2023

LA LEY DE DERECHOS HUMANOS DE NUEVO MÉXICO

El Buró de Derechos Humanos impone las provisiones de la Ley de Derechos Humanos de 1969. Adicionalmente, el Buró de Derechos Humanos tiene un acuerdo de reparto de trabajo con la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC) para hacer cumplir las provisiones de la ley federal bajo el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (Civil Rights Act), la Ley de Discriminación por Edad en el Empleo de 1967 (Age Discrimination in Employment Act, ADEA), y la Ley de Americanos con Discapacidades de 1990 (Americans with Disabilities Act, ADA), todas según enmendadas. Las bases discriminatorias prohibidas incluyen:

- Raza
- Color
- Origen Nacional
- Ascendencia
- Sexo
- Edad
- Religión
- Género
- Discapacidad Mental o Física o Condiciones Médicas Graves
- Orientación Sexual
- Identificación de Género
- Afiliación Nupcial
- Embarazo, Parto, o Condición Relacionada

El acoso sexual y acoso basado en otras categorías protegidas están prohibidos por la Ley.

La Ley de Derechos Humanos prohíbe la discriminación en las áreas de empleo, alojamiento, el acceso al crédito, y hospedaje público, y prohíbe la represalia por quejas en cualquiera de estas áreas, o participar en una investigación.

Si usted siente que ha sido discriminado, comuníquese con el Buró de Derechos Humanos por teléfono o complete el formulario de quejas por Internet en:

www.dws.state.nm.us

CUMPLIMIENTO

El Buró de Derechos Humanos del Departamento de Soluciones de Fuerza Laboral de Nuevo México investiga quejas de discriminación y acoso en el empleo, alojamiento, el acceso al crédito, y hospedaje público.

Las quejas deben ser presentadas al Buró de Derechos Humanos dentro de 300 días de que ocurrió el último acto de discriminación o acoso.

Para ayuda en completar una queja, o por cualquier otra información sobre la Ley de Derechos Humanos, por favor llame al (800) 566-9471 (gratuitamente) o (505) 827-6838, o visite nuestra página por Internet en:

www.dws.state.nm.us

Buró de Derechos Humanos

2600 Cerrillos Rd, Santa Fe, NM 87505

Oficina: (505) 827-6838 • Línea Gratuita: (800) 566-9471 • Fax: (505) 827-6878

DISCRIMINACIÓN es contra la ley.

Si siente que ha sido discriminado, visite nuestra página por Internet o póngase en contacto con nosotros.

NM01E



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com

NEW MEXICO JOB HEALTH AND SAFETY POSTER

You Have a Right to a Safe and Healthful Workplace

IT'S THE LAW!



Site Address / La Dirección a la Agencia:

525 Camino de los Marquez,
Ste. 3
Santa Fe, NM 87505

Mailing Address / Dirección de Envío:

PO Box 5469
Santa Fe, NM 87502-5469

Telephone No./Numero de Telefono:

505-476-8700 or 1-877-610-6742

Fax Number/Número de Facsímil:

505-476-8734



Employees:

- You have the right to notify your employer or OSHA about workplace hazards. You may ask OSHA to keep your name confidential.
- You have the right to request a New Mexico OSHA inspection if you believe that there are unsafe or unhealthful conditions in your workplace. You or your representative may participate in the inspection.
- You can file a complaint with New Mexico OSHA within 30 days of discrimination by your employer for making safety and health complaints or for exercising your rights under the New Mexico Occupational Health and Safety Act.
- You have a right to see OSHA citations issued to your employer. Your employer must post the citations at or near the place of the alleged violation.
- Your employer must correct workplace hazards by the date indicated on the citation and must certify that these hazards have been reduced or eliminated.
- You have the right to copies of your medical records or records of your exposure to toxic and harmful substances or conditions.
- Your employer must post this notice in your workplace.
- You must comply with all OSHA standards issued under the *OSH Act* that apply to your own actions and conduct on the job.

Employers:

- Employers must furnish your employees a place of employment free from recognized hazards.
- Employers must comply with the OSHA standards issued under the *OSHA Act*.

The Occupational Safety and Health Act of 1970 (OSH Act), P.L. 91-956, assures safe and healthful working conditions for working men and women throughout the Nation. The Occupational Safety and Health Administration, in the U.S. Department of Labor, has the primary responsibility for administering the OSHA Act. The rights listed here may vary depending on the particular circumstances. To file a complaint, report an emergency, or seek free OSHA advice and assistance, call 1-877-610-6742 or (505) 476-8700. Our fax number is (505) 476-8734. For information or assistance relative to the State Occupational Health & Safety program, please refer to address to the left side of poster.

The Federal Occupational Safety and Health Administration monitors the operation of the state program to assure its continued effectiveness. Anyone wishing to register a complaint concerning the administration of the New Mexico Occupational Health and Safety Program may do so by contacting U.S. Department of Labor, Occupational Safety and Health Administration, 525 Griffin Street, Room 602, Dallas, Texas 75202 at (972) 850-4145.

SALUD DE TRABAJO Y CARTEL DE SEGURIDAD

Usted Tiene el Derecho a un Lugar de Trabajo Seguro y Saludable.

¡LO ESTABLECE LA LEY!



Empleados:

- Usted tiene el derecho de notificar a su empleador o a la OSHA sobre peligros en el lugar de trabajo. Usted también puede pedir que la OSHA no revele su nombre.
- Usted tiene el derecho de pedir a la OSHA de Nuevo México que realice una inspección si usted piensa que en su trabajo existen condiciones peligrosas o poco saludables. Usted o su representante pueden participar en esa inspección.
- Usted tiene 30 días para presentar una queja ante la OSHA de Nuevo México si su empleador llaga a tomar represalias o discriminar en su contra por haber denunciado la condición de seguridad o salud o por ejercer los derechos consagrados bajo la Ley OSH de Nuevo México.
- Usted tiene el derecho de ver las citaciones enviadas por la OSHA a su empleador. Su empleador debe colocar las citaciones en el lugar donde se encontraron las supuestas infracciones o cerca de mismo.
- Su empleador debe corregir los peligros en el lugar de trabajo para la fecha indicada en la citación y debe certificar que dichos peligros se hayan reducido o desaparecido.
- Usted tiene derecho de recibir copias de su historial o registro médico y el registro de su exposición a sustancias o condiciones tóxicas o dañinas.
- Su empleador debe colocar este aviso en su lugar de trabajo.
- Usted debe cumplir con todas las normas de seguridad y salud ocupacionales expedidas conforme a la Ley OSH que sean aplicables a sus propias acciones y conducta en el trabajo.

Empleadores:

- Usted debe proporcionar a sus empleados un lugar de empleo libre de peligros conocidos.
- Usted debe cumplir con las normas de seguridad y salud ocupacionales expedidas conforme a la Ley OSH.

La Ley de Seguridad y Salud Ocupacionales de 1970 (la Ley), P.L. 91-596, garantiza condiciones ocupacionales seguras y saludables para los hombres y las mujeres que desempeñen algún trabajo en todo el Estado de Nuevo México. La Administración de Seguridad y Salud Ocupacionales (OSHA), es la responsable principal de supervisar la Ley. Los derechos que se indican en este documento pueden variar según las circunstancias particulares. Para presentar un reclamo, informar sobre una emergencia o pedir consejos y asistencia gratis de la OSHA, llame 1-877-610-6742 or (505) 476-8700. Número de facsímil - (505) 476-8734.

La Administración de Salud y Seguridad Ocupacional Federal supervisa la operación del programa estatal para asegurar su eficacia continuada. Alguien deseando registrar una queja acerca de la administración de OSHA por parte del Estado, puede hacer así por ponerse en contacto New Mexico Environment Department, Occupational Safety and Health Administration, 525 Griffin Street, Room 602, Dallas, Texas 75202, numero de telefono (972) 850-4145.

**NM OSHA The Best Resource for Health and Safety
El Mayor Recurso para la Salud y Seguridad**

R022607 MMP

NM02E



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com





NEW MEXICO MINIMUM WAGE ACT
EMPLOYEE RIGHTS



MINIMUM WAGE IN NEW MEXICO

\$12 *per hour* as of January 1, 2023

OVERTIME PAY	At least 1½ times your regular hourly rate of pay for all hours worked over 40 in a workweek.
TIPPED WORKERS	Employers must pay tipped employees an hourly rate of at least \$3 per hour. If the tips plus the hourly rate do not equal at least \$12 per hour, the employer must make up the difference. Tipped employees have a right to keep all of their tips. Tip pooling may only be among wait staff.
NO SEPARATE RATE FOR STUDENTS OR MINORS	These minimum wage rates apply to all employees regardless of their age or student status.
DAMAGES	Employers who violate the minimum wage or overtime requirements are required to pay impacted employees the full amount of their underpaid wages plus interest, plus an additional amount equal to twice the underpaid wages.
RETALIATION PROHIBITED	It is unlawful to retaliate against an employee for asserting a wage claim or for informing other employees of their rights.
ENFORCEMENT	The Labor Relations Division of the Department of Workforce Solutions investigates claims and recovers back wages for employees who have been underpaid in violation of law, regardless of the dollar value of the claim, going back at least three years, or longer if there was a continuing course of conduct. Violations may result in civil or criminal action.
LOCAL MINIMUM WAGE RATES	The City of Santa Fe and Santa Fe County have higher base minimum wage rates. Albuquerque and Las Cruces have higher tipped minimum wage rates.
ADDITIONAL INFORMATION	Certain jobs or employers are exempt from the minimum wage or overtime provisions.

Employers must display this poster where employees can easily see it.

For more information or to file a wage claim, contact the Labor Relations Division at 505-841-4400, or online at www.dws.state.nm.us



LEY DE SALARIO MÍNIMO DE NUEVO MÉXICO
DERECHOS DE LOS EMPLEADOS



SALARIO MÍNIMO DE NUEVO MÉXICO

\$12 *por hora* desde 1 enero 2023

PAGO DE HORAS EXTRAS	Una tarifa de al menos 1.5 (una y media) vez de su tarifa regular de pago por hora, por todas las horas que trabajó más allá de 40 horas en una semana de trabajo.
EMPLEO A BASE DE PROPINAS	Empleadores con empleados cuyo pago es regularmente percibido a través de propinas deben pagarles a dichos empleados una tarifa de por lo menos \$3 por hora. Si las propinas más la tarifa por hora no equivalen por lo menos \$12 por hora, el empleador debe reponer la diferencia. Empleados que reciben propinas tienen el derecho a retener todas sus propinas. La puesta en común de propinas solo puede estar entre meseros.
NO HAY TARIFA SEPARADA PARA ESTUDIANTES O MENORES	Estas tarifas de salario mínimo se aplican a todos los empleados independientemente de su edad o condición de estudiante.
INDEMNIZACIÓN	Los empleadores que violan los requerimientos de salario mínimo o de horas extras están obligados a pagar a los empleados afectados la cantidad entera de sus salarios mal pagados, más interés, más una cantidad adicional equivalente al doble de los salarios mal pagados.
REPRESALIAS PROHIBIDAS	Es contra la ley el tomar represalias en contra de un empleado por reafirmar un reclamo salarial o por informarles a otros empleados sobre sus derechos.
CUMPLIMIENTO	La División de Relaciones Laborales del Departamento de Soluciones de Fuerza Laboral investiga reclamos y recupera atrasos salariales para empleados quienes han sido mal pagados en violación de la ley, sin importar el valor en dólar del reclamo, o que se remonte al menos tres años o más si existió un curso de conducta continua. Las violaciones pueden resultar en acciones civiles o criminales.
SALARIOS MINIMOS	La Cuidad de Santa Fe y el condado de Santa Fe tienen salarios mínimos básicos más altos. Albuquerque y Las Cruces tienen salarios mínimos con propinas más altos.
INFORMACIÓN ADICIONAL	Ciertos trabajos o empleadores están exentos de las provisiones del salario mínimo o pago de horas extras.

Los empleadores deben exhibir este póster en un lugar en el que los empleados puedan verlo fácilmente.

Para más información o para presentar un reclamo salarial, sírvase llamar a la División de Relaciones Laborales al tel. (505) 841-4400, o por Internet en www.dws.state.nm.us



WORKERS' COMPENSATION ACT

If You Are Injured At Work Si Se Lastima En El Trabajo

- 1) **Notice** -- In most cases you must tell your employer about the accident within 15 days, using the Notice of Accident Form.

2) **You have the right** to information and assistance from an information specialist known as an Ombudsman at the Workers' Compensation Administration.

3) **Claims information** -- Contact your employer's Claims Representative (see box below).
- 1) **Aviso.** -- En la mayoría de los casos usted debe de avisarle a su empleador del accidente dentro de los primeros 15 días usando las formas de Aviso de Accidente.

2) **Usted tiene el derecho** a información y ayuda contactándose con un especialista en información conocido como "Ombudsman" en la Administración para la Compensación a los Trabajadores.

3) **Información acerca de Reclamaciones.** -- Contáctese con el representante de reclamaciones de su compañía.

Employer's Insurer / Claims Representative:

Name:

Phone #:

Address:

Note: Employer must fill in insurer / claims representative information.

YOUR RIGHTS

If you are injured in a work-related accident:

Your employer / insurer must pay all reasonable and necessary medical costs.

You may or may not have the right to choose your health care provider. If your employer / insurer has not given you written instructions about who chooses first, call an ombudsman. In an emergency, get emergency medical care first.

If you are off work for more than seven days, your employer / insurer must pay wage benefits to partially offset your lost wages.

If you suffer "permanent impairment," you may have the right to receive partial wage benefits for a longer period of time.

Ombudsmen are located at the following offices:

Albuquerque: 1-866-967-5667 1-505-841-6000	Farmington: 1-800-568-7310 1-505-599-9746	Hobbs: 1-800-934-2450 1-575-397-3425	Las Cruces: 1-800-870-6826 1-575-524-6246	Las Vegas: 1-800-281-7889 1-505-454-9251	Roswell: 1-866-311-8587 1-575-623-3997	Santa Fe: 1-505-476-7381
---	--	---	--	---	---	------------------------------------

SUS DERECHOS

Si se lastima en el trabajo:

Su empleador / asegurador debe de pagar por los gastos médicos necesarios y razonables.

Es posible que usted tenga, o no tenga, el derecho de escoger el proveedor de servicios para la salud. Si su empleador / asegurador no le ha dado instrucciones por escrito de quien es él que selecciona primero, pregúntele o llame a un ombudsman. En una emergencia, obtenga asistencia médica de emergencia primero.

Si usted está fuera del trabajo por más de siete días, su empleador / asegurador debe de hacerle un pago compensatorio de prestaciones para compensar parcialmente la pérdida de su salario.

Si usted sufre "daño permanente," usted puede tener el derecho a recibir prestaciones parciales de salario por un periodo de tiempo más largo.

If You Need HELP Call:

Ask for an Ombudsman

Si Usted Necesita Ayuda Llame Al:

Pregunte por un Ombudsman

1 - 8 6 6 - W O R K O M P (1-866-967-5667)

Visit our website at: <https://workerscomp.nm.gov>

For FREE copies of this poster and Notice of Accident Forms call: 1-866-967-5667

USE A NOTICE OF ACCIDENT FORM TO REPORT YOUR ACCIDENT TO YOUR SUPERVISOR

EMPLOYER: You are required by law to display this poster where your employees can read it. Post the Notice of Accident forms with it. The poster without the Notice of Accident forms does not comply with law. You have other rights and duties under the law.



PAID SICK LEAVE

Notice of Employee Rights

Healthy Workplaces Act | NMSA 50-17-1 to 50-17-12 | Effective date: July 1, 2022

Labor Relations Division

401 Broadway NE, Albuquerque, NM 87102

Albuquerque: (505) 841-4400 • Santa Fe: (505) 827-6838 • Las Cruces: (575) 524-6195

ACCRUAL

Employees accrue one hour of earned sick leave for every thirty hours worked, starting their first day of work. Up to 64 hours of unused earned sick leave can carry over year-to-year.

The Act provides minimum requirements; other laws or employer policies may provide for more accrual, use, or carry over of earned sick leave. The Act does not preempt or override the terms of any collective bargaining agreement.

The Act applies to all employees—full-time, part-time, seasonal, and temporary. The Act also applies to employees who are salaried, tipped, or on a per-diem schedule, as well as employees paid on task, piece, or commission basis. Employees may not contract out of or agree to waive their rights under the Act.

USE OF PAID SICK LEAVE

Employees may use up to 64 hours of earned sick leave per twelve-month period, if they work enough hours. Individual employers may set a higher limit. Employers may select when the 12-month period begins.

PAY

Used sick leave is compensated at the employee's usual hourly rate and benefits. The hourly rate must be at least minimum wage.

REASON FOR USE OF LEAVE

Employees may use accrued sick leave for the following reasons:

- Employee's treatment or diagnosis of illness, injury, or health condition, or preventative medical care.
- Care of employee's family members for treatment or diagnosis of illness, injury, or health condition, or preventative medical care.
- Meetings related to employee's child's health or disability.
- Absence necessary because of and related to domestic abuse, sexual assault, or stalking suffered by the employee or their family member.

USE OF SICK LEAVE

Employers must grant use of earned sick leave upon the oral or written request of an employee or an individual acting on the employee's behalf. When possible, the request must include the expected duration of the absence. An employer may not condition an employee's taking earned sick leave on the employee searching for or finding a replacement worker to cover during the employee's absence. An employer may not require an employee to use other paid leave before the employee uses sick leave pursuant to the Act.

The employee should notify the employer in advance when use of sick leave is foreseeable and make a reasonable effort to schedule the leave so it does not disrupt business operations. When use of sick leave is not foreseeable, the employee must notify the employer as soon as practicable.

NOTICE

An employer must give written or electronic notice of employee rights and the Act's terms and provisions to an employee at the start of employment. This notice must be in English, Spanish, or any language that is the first language spoken by at least ten percent of the employer's workforce, as requested by the employee.

REASONABLE DOCUMENTATION

An employer may require reasonable documentation verifying the sick leave was used for a covered purpose if the employee uses two or more consecutive workdays of sick leave. Employers must treat all information obtained related to an employee taking sick leave as confidential.

DOCUMENT RETENTION

Employers must keep records documenting hours worked by employees and earned sick leave accrued and taken by employees for four years.

RETALIATION PROHIBITED

Employers may not take or threaten an adverse action against an employee that is reasonably likely to deter employees from exercising or attempting to exercise their rights under the Act. Employers may not retaliate because an employee raises concerns about violations of the Act, exercises their rights under the Act, or participates in investigations or legal proceedings related to alleged violations of the Act.

Examples of retaliation include the following: denying use or delaying payment of earned sick leave, termination, reducing work hours, giving the employee undesirable assignments or scheduling, threats, discipline, counting use of earned sick leave hours as an absence that may lead to any adverse action, or any other employment action considered less favorable.

COMPLAINT PROCESS

The New Mexico Department of Workforce Solutions, Labor Relations Division, enforces the Act. Any employee aggrieved by a violation of the Act may file a complaint with the Labor Relations Division by calling (505) 841-4400, visiting www.dws.state.nm.us, or going to a New Mexico Workforce Connections Office. Notice: The Division will disclose complainant's identity as part of the investigation. An employee's legal status for presence in the United States is not a defense to any action brought pursuant to the Act.

Employees must file a complaint with the Division or file a civil action in a court within three years from the date the alleged violation occurred.

An employer found to be in violation of the Act will be liable for damages and/or penalties pursuant to the Act.

For more details, see the full text of the law and regulations, available at www.dws.state.nm.us

Rev. 03/2022

NM05E



AUSENCIA POR ENFERMEDAD PAGADA

Aviso de Derechos de Empleados

Ley de Lugares de Trabajo Saludables | NMSA 50-17-1 a 50-17-12 | Fecha de Vigencia: 1 de julio de 2022

Labor Relations Division

401 Broadway NE, Albuquerque, NM 87102

Albuquerque: (505) 841-4400 • Santa Fe: (505) 827-6838 • Las Cruces: (575) 524-6195

ACUMULACIÓN

Empleados acumulan una hora de ausencia por enfermedad ganada por cada treinta horas trabajadas, a partir de su primer día de trabajo. Hasta 64 horas de ausencia por enfermedad ganada no usada puede transferirse año tras año.

La Ley establece requisitos mínimos; otras leyes o políticas de empleadores pueden proporcionar más acumulación, uso o transferencia de año tras año de la ausencia por enfermedad acumulada. La Ley no evita o anula los términos de cualquier convenio colectivo.

La Ley aplica a todo empleado—tiempo completo, tiempo parcial, temporada y temporal. La Ley también aplica a empleados que son asalariados, que reciben propinas, o en un programa de pago por día, al igual que empleados que reciben un pago por tarea, pieza o comisión. Empleados no pueden contratar o aceptar renunciar a sus derechos bajo la Ley.

USO DE AUSENCIA POR ENFERMEDAD PAGADA

Empleados pueden usar hasta 64 horas de ausencia por enfermedad ganada por período de doce meses, si trabajan suficientes horas. Empleadores individuales puede establecer un límite más alto. Empleadores pueden seleccionar cuando comienza el período de 12 meses.

PAGO

La ausencia por enfermedad usada se compensa con la tarifa por hora y los beneficios usuales del empleado. La tarifa por hora debe ser al menos el salario mínimo.

RAZÓN DEL USO DE LA AUSENCIA

Empleados pueden usar la ausencia por enfermedad acumulada para las siguientes razones:

- Tratamiento o diagnóstico de enfermedad, lesión o condición de salud del empleado, o atención médica preventiva para el empleado.
- Cuidado de los miembros de la familia del empleado para el tratamiento o diagnóstico de una enfermedad, lesión o condición de salud, o atención médica preventiva.
- Reuniones relacionadas con la salud o discapacidad del hijo del empleado.
- Ausencia necesaria por y relacionada con abuso doméstico, agresión sexual o acoso sufrido por el empleado o su familiar.

USO DE AUSENCIA POR ENFERMEDAD

Empleadores deben otorgar el uso de ausencia por enfermedad ganada a solicitud oral o escrita de un empleado o una persona que actúe en nombre del empleado. Cuando sea posible, la solicitud incluirá la duración esperada de la ausencia. Un empleador no puede condicionar el hecho de que un empleado tome una ausencia por enfermedad ganada a que el empleado busque o encuentre un trabajador de reemplazo para cubrir durante la ausencia del empleado. Un empleador no puede exigir a un empleado que use otra ausencia pagada antes de que el empleado use la ausencia por enfermedad de conformidad con la Ley.

El empleado debe notificar al empleador con anticipación cuando el uso de la ausencia por enfermedad es previsible y debe hacer un esfuerzo razonable para programar la ausencia de modo que no interrumpa las operaciones comerciales. Cuando el uso de la ausencia por enfermedad no sea previsible, el empleado notificará al empleador tan pronto como sea posible.

AVISO

Un empleador debe dar aviso escrito o electrónico de los derechos de los empleados y los términos y disposiciones de la Ley a un empleado al comienzo del empleo. Este aviso debe estar en inglés, español o cualquier idioma que sea el primer idioma hablado por al menos el diez por ciento de la fuerza laboral del empleador, según lo solicite el empleado.

DOCUMENTACIÓN RAZONABLE

Un empleador puede exigir documentación razonable que verifique que la ausencia por enfermedad se usó para un propósito cubierto si el empleado usa dos o más días laborales consecutivos de ausencia por enfermedad. Empleadores deben tratar toda la información obtenida relacionada con un empleado que toma ausencia por enfermedad como confidencial.

RETENCIÓN DE DOCUMENTOS

Empleadores deben mantener registros que documenten las horas trabajadas por los empleados y la ausencia por enfermedad acumulada y tomada por los empleados durante cuatro años.

REPRESALIAS PROHIBIDAS

Empleadores no pueden tomar ni amenazar con tomar una acción adversa contra un empleado que sea razonablemente probable que disuada a los empleados de ejercer o intentar ejercer sus derechos bajo la Ley. Empleadores no pueden tomar represalias porque un empleado presente inquietudes sobre violaciones de la Ley, ejerza sus derechos bajo la Ley o participe en investigaciones o procedimientos legales relacionados con presuntas violaciones de la Ley.

Los ejemplos de represalias incluyen lo siguiente: negar el uso o retrasar el pago de la ausencia por enfermedad ganada, despido, reducción de horas de trabajo, dar al empleado asignaciones u horarios indeseables, amenazas, disciplina, contar el uso de las horas de ausencia por enfermedad ganada como una ausencia que puede llevar a cualquier acción adversa, o cualquier otra acción laboral considerada menos favorable.

PROCESO DE DENUNCIA

El Departamento de Soluciones de Fuerza Laboral de Nuevo México, la División de Relaciones Laborales, hace cumplir la Ley. Cualquier empleado agraviado por una violación de la Ley puede presentar una queja con la División de Relaciones llamando al (505) 841-4400, visitando www.dws.state.nm.us o dirigiéndose a una Oficina de Conexiones de Fuerza Laboral. Aviso: La División revelará la identidad del denunciante como parte de la investigación. El estatus legal de un empleado para la presencia en los Estados Unidos no es una defensa para ninguna acción presentada de conformidad con la Ley.

Empleados deben presentar una queja ante la División o presentar una acción civil en un tribunal dentro de tres años a partir de la fecha en que ocurrió la supuesta violación.

Un empleador que se encuentre en violación de la Ley será responsable de los daños y/o sanciones de conformidad con la Ley.

Para más detalles, consulte el texto completo de la ley y las regulaciones, disponibles en www.dws.state.nm.us



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

Rev. 03/2022



REQUIRED NOTICE!

Unemployment Insurance Notice:

This poster is issued at the time of initial Unemployment Insurance tax registration and never needs to be updated.

If you need an additional copy of the Unemployment Insurance Notice, you can log into your employer account in the Unemployment Insurance Tax & Claims System at www.dws.state.nm.us. The poster will be located under “Correspondence,” and “Tax Correspondence.” Under the “Correspondence Class” dropdown menu, select “Registration.”

IF you do not have the Unemployment Insurance Notice in your correspondence, please contact the Unemployment Insurance Operations Center at 1-877-664-6984, Monday through Friday, from 8:00 a.m. to 4:30 p.m.



NOTICE ON HUMAN TRAFFICKING

IF YOU OR SOMEONE YOU KNOW IS A VICTIM
OF THIS CRIME, CONTACT THE FOLLOWING:

IN NEW MEXICO, CALL OR TEXT
505-GET-FREE (505-438-3733)

OR CALL THE NATIONAL HUMAN
TRAFFICKING RESOURCE CENTER
HOTLINE TOLL-FREE AT
1-888-373-7888 FOR HELP

YOU MAY ALSO SEND THE TEXT
"HELP" OR "INFO" TO **BEFREE ("233733")**

YOU MAY REMAIN ANONYMOUS, AND YOUR CALL OR TEXT IS CONFIDENTIAL

505-GET-FREE (505-438-3733)

OBTAINING FORCED LABOR OR SERVICES IS A
CRIME UNDER NEW MEXICO AND FEDERAL LAW



AVISO SOBRE EL TRÁFICO HUMANO

SI USTED O ALGUIEN QUE CONOCE ES VÍCTIMA DE
ESTE CRIMEN, COMUNÍQUESE CON ALGUNO
DE LOS SIGUIENTES RECURSOS:

EN NUEVO MÉXICO, LLAME O MANDE UN TEXTO AL
505-GET-FREE (505-438-3733)

O LLAME A LA LÍNEA DE EMERGENCIA
DEL CENTRO NACIONAL DE RECURSOS PARA
EL TRÁFICO HUMANO AL
1-888-373-7888 PARA AYUDA

TAMBIÉN PUEDE MANDAR UN TEXTO QUE DIGA
"HELP" O "INFO" A **BEFREE ("233733")**

USTED PUEDE PERMANECER ANÓNIMO, Y SU LLAMADA O TEXTO ES CONFIDENCIAL

505-GET-FREE (505-438-3733)

OBTENER TRABAJO O SERVICIOS FORZADOS
ES UN CRIMEN BAJO LA LEY ESTATAL DE NUEVO
MÉXICO Y LA LEY FEDERAL



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

NM07E



NOTICE REGARDING 2024 MINIMUM WAGE RATE
IN THE CITY OF ALBUQUERQUE

The City of Albuquerque Minimum Wage Ordinance requires the City to post the adjusted minimum wage and the adjusted tipped minimum wage for the forthcoming year on the City’s internet home page each year by October 15. The 2024 minimum wage required to be paid from January 1, 2024 through December 31, 2024 is underlined below.

- 1. Starting January 1, 2024, the minimum wage will be \$12.00.
- 2. Starting January 1, 2024, the minimum wage will be \$12.00 if the employee’s employer provides healthcare and/or childcare benefits to the employee during any pay period and the employer pays an amount for these benefits equal to or in excess of an annualized cost of \$2,500.00.
- 3. Starting January 1, 2024, the minimum wage for tipped employees will be \$7.20.

	January 2023	Increase	Rounded	*City of Albuquerque Wage as of January 1, 2024	Percent Change
Minimum Wage	\$12.00	\$0.00	\$0.00	\$12.00	0%
With Health Care	\$12.00	\$0.00	\$0.00	\$12.00	0%
Tipped Employee (60% of the 2024 Minimum Wage)	\$7.20	\$0.00	\$0.00	\$7.20	0%
*Beginning January 1, 2024, the New Mexico Minimum Wage Act the minimum wage in New Mexico remains \$12.00 per hour and the City of Albuquerque Minimum Wage Ordinance increases the City of Albuquerque adjusted minimum wage from \$10.70 to \$11.10 per hour. The prevailing minimum wage in the City of Albuquerque is the higher minimum wage between the New Mexico Minimum Wage Act and the City of Albuquerque Minimum Wage Ordinance, which is \$12.00 per hour beginning January 1, 2024.					

AVISO RELATIVO AL AUMENTO DEL SALARIO MÍNIMO PARA ALBUQUERQUE

La Ordenanza relativa al salario mínimo para la Ciudad de Albuquerque exige que la Ciudad publique la información del salario mínimo modificado y del salario mínimo modificado para quienes reciben propinas, correspondiente al siguiente año, en la página web de la Ciudad de Albuquerque, a más tardar el día 15 de octubre de todos los años. A continuación, se detalla el salario mínimo de 2024, que se deberá pagar desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2024.

- 1. A partir del 1 de enero de 2024, el salario mínimo será de \$12.00.
- 2. A partir del 1 de enero de 2024 el salario mínimo será de \$12.00 si el empleador proporciona beneficios médicos y/o para el cuidado de los niños al empleado durante cualquier período de pago y el empleador paga una suma para cubrir estos beneficios igual o mayor al costo anual de \$2,500.00.
- 3. A partir del 1 de enero de 2024 el salario mínimo para los empleados que reciben propinas será de \$7.20.

	Enero 2023	Aumento	Redondeado	*Salario de 1 de enero de 2024 para la Ciudad de Albuquerque	Cambio porcentual
Salario mínimo	\$12.00	\$0.00	\$0.00	\$12.00	0%
Con seguro médico	\$12.00	\$0.00	\$0.00	\$12.00	0%
Empleado que recibe propinas (60% en 2024)	\$7.20	\$0.00	\$0.00	\$7.20	0%
*A partir del primero de enero 2023, el salario mínimo de Nuevo México aumenta a \$ 12.00 por hora y la ordenanza del salario mínimo de la ciudad de Albuquerque aumenta el salario mínimo ajustado de \$10.70 a \$11.10 por hora. El salario mínimo prevaleciente en la ciudad de Albuquerque es el salario más alto de los dos (del salario de Nuevo México o el salario mínimo del Albuquerque), cual es el salario establecido del estado de Nuevo Mexico de \$12.00 por hora, empezando el 1 de enero de 2024.					

Please Post Where Employees Can Read It Easily

**BERNALILLO COUNTY
BOARD of COUNTY COMMISSIONERS**

NOTICE TO EMPLOYEES

Bernalillo County Minimum Wage Ordinance

This employer is located in the unincorporated Bernalillo County. This employer is subject to the Minimum Wage Ordinance (MWO), Bernalillo County Code § 2-218, et seq.

THESE ARE YOUR RIGHTS AS AN EMPLOYEE:

1. Minimum Hourly Compensation:

Effective January 1, 2022, the Bernalillo County minimum wage is **\$9.45**. However, the State of New Mexico Workforce Solutions minimum wage supersedes Bernalillo County's minimum wage and is the prevailing wage. This wage is **\$11.50** per hour worked.

For tipped employees, the minimum hourly wage is the state minimum of \$2.80. If the tipped employee's hourly rate does not equal or exceed \$11.50 per hour with tips, the employer shall pay the employee the difference between the wage received and \$11.50.

**THIS ORDINANCE MAY BE ENFORCED IN A COURT OF
COMPETENT JURISDICTION**

Publique donde los empleados puedan leerlo fácilmente

**JUNTA DE COMISIONADOS
DEL CONDADO DE BERNALILLO**

AVISO A EMPLEADOS

Ordenanza de Salario Mínimo del Condado de Bernalillo

Este empleador está ubicado en el condado no incorporado de Bernalillo. Este empleador está sujeto a la Ordenanza de salario mínimo (OSM), Condado de Bernalillo Código § 2-218, et seq.

ESTOS SON TUS DERECHOS COMO UN EMPLEADO

1. Compensación mínima por hora:

A partir del 1 de enero de 2022, el salario mínimo del condado de Bernalillo es **\$9.45** por hora trabajada. Sin embargo, el salario mínimo de Workforce Solutions del estado de Nuevo México reemplaza al salario mínimo del condado de Bernalillo, y es el salario prevaleciente. Este salario es de **\$11.50** por hora trabajada.

Para los empleados que reciben propinas, el salario mínimo por hora es el mínimo estatal de \$2.80. Si la tarifa por hora del empleado que recibe propinas no es igual o superior a \$11.50 por hora con propinas, el empleador deberá pagar al empleado la diferencia entre el salario recibido y \$11.50.

**ESTA ORDENANZA PUEDE SER EJECUTADA EN UN TRIBUNAL DE
JURISDICCIÓN COMPETENTE**



OFFICIAL NOTICE

City of Las Cruces' Minimum Wage Ordinance

Minimum Wage - All employers within the City of Las Cruces' city limits shall pay every employee wages not less than the following:

Effective January 1, 2024

\$12.36 per hour

\$4.95 per hour for tipped employees

MINIMUM WAGES:

A. All employers shall pay all employees no less than the newly-adjusted minimum wage (\$12.36), and shall pay tipped employees no less than the tipped minimum wage (\$4.95), for each hour worked within the municipal limit of the City. **B.** Tipped employee means an employee who customarily and regularly receives more than thirty dollars (\$30) per week in tips. Only those tips actually retained and reported as income for Federal Insurance Contributions Act (FICA) purposes by the employee shall be considered tips received by the employee. **C.** An employee shall not be required to work more than forty hours in any week of seven days unless the employee is paid the higher of one and one half times the employee's regular hourly rate of pay or one and one half times the minimum wage for all hours worked in excess of forty hours. Tipped employees shall be paid the higher of their average hourly wage, including tips, for the previous forty hours worked, or one and one half times the minimum wage (**LCMC §14-62**).

EXEMPTIONS:

A. An individual employed in a bona fide executive, administrative or professional capacity and forepersons, superintendents and supervisors. **B.** An individual engaged in the activities of educational, charitable, religious or nonprofit organizations where the employer-employee relationship does not, in fact, exist or where the services rendered to such organizations are on a voluntary basis. **C.** Students regularly enrolled in primary or secondary schools working after school hours or on vacation. **D.** Registered apprentices and learners otherwise provided by law. **E.** Persons eighteen years of age or under who are not students in a primary, secondary, vocational or training school. **F.** Persons eighteen years of age or under who are not graduates of a secondary school. **G.** G.I. bill trainees while under training. (**LCMC §14-61**).

POSTING OF SUMMARY ORDINANCE:

Every employer shall post in a conspicuous place at any workplace or job, or the site where any employee works, a notice published each year by the City or its designee to inform employees of the current minimum wage rate and of their rights under this ordinance. Every employer shall post such notices in **English and Spanish**. Payroll records shall be retained for three years. (**LCMC §14-63**).

ENFORCEMENT: Penalties; Employee Remedies:

A. An employer who violates any of the Las Cruces' Minimum Wage Ordinance by paying their employees below the minimum wage, shall be a public nuisance. **B.** Any employee receiving less than the minimum wage is entitled to bring a civil action in the Third Judicial District Court, County of Doña Ana, State of New Mexico pursuant to §30-30-8, NMSA 1978. **C.** Upon prevailing, any employee shall recover unpaid wages and interest thereon, reasonable attorney's fees, and costs. **D.** Remedies listed here are not exclusive (**LCMC §14-64**).

The full version of the Las Cruces Minimum Wage Ordinance is available through the home page of the City's website at lascruces.gov



CITY OF LAS CRUCES

NM10E

AVISO OFICIAL

Ordenanza de Salario Mínimo de la Ciudad de Las Cruces

Salario Mínimo: Todos los empleadores dentro de los límites de la ciudad de Las Cruces deberán pagar a cada empleado salarios no inferiores a los siguientes:

Vigente a partir del 1 de enero de 2024:

\$12.36 por hora

\$4.95 por hora para empleados que reciben propinas

SALARIOS MÍNIMOS:

A. Todos los empleadores deberán pagar a todos los empleados no menos del salario mínimo recién ajustado (\$12.36) y deberán pagar a los empleados que reciben propinas no menos del salario mínimo para propinas (\$4.95) por cada hora trabajada dentro de los límites municipales de la ciudad. **B.** Se considera empleado que recibe propinas a aquel empleado que habitual y regularmente recibe más de treinta dólares (\$30) por semana en propinas. Solo se considerarán propinas recibidas por el empleado aquellas que efectivamente haya retenido e informado como ingresos para fines de la Ley del Seguro Social (FICA, por sus siglas en inglés). **C.** A un empleado no se le exigirá trabajar más de cuarenta horas en ninguna semana de siete días a menos que se le pague el mayor de uno y medio veces la tarifa regular por hora del empleado o uno y medio veces el salario mínimo por todas las horas trabajadas en exceso de cuarenta horas. A los empleados que reciben propinas se les pagará el mayor de su salario promedio por hora, incluidas las propinas, de las cuarenta horas trabajadas anteriores, o uno y medio veces el salario mínimo. (**LCMC §14-62**).

EXENCIONES:

A. Una persona empleada en una capacidad ejecutiva, administrativa o profesional de buena fe, así como capataces, superintendentes y supervisores. **B.** Una persona involucrada en actividades de organizaciones educativas, benéficas, religiosas o sin fines de lucro, donde la relación empleador-empleado no existe de hecho o donde los servicios prestados a dichas organizaciones son de forma voluntaria. **C.** Estudiantes regularmente inscritos en escuelas primarias o secundarias que trabajan después del horario escolar o durante las vacaciones. **D.** Aprendices registrados y aprendices de otra manera provistos por la ley. **E.** Personas de dieciocho años o menos que no son estudiantes en una escuela primaria, secundaria, vocacional o de formación. **F.** Personas de dieciocho años o menos que no son graduadas de una escuela secundaria. **G.** Participantes en el programa G.I. Bill durante su entrenamiento. (**LCMC §14-61**).

PUBLICACIÓN DEL RESUMEN DE LA ORDENANZA:

Todo empleador deberá colocar en un lugar conspicuo en cualquier lugar de trabajo o empleo, o en el sitio donde cualquier empleado trabaje, un aviso publicado cada año por la Ciudad o su designado para informar a los empleados sobre la tasa actual de salario mínimo y sus derechos según esta ordenanza. Todo empleador deberá colocar dichos avisos en inglés y español. Los registros de nómina se deberán conservar durante tres años. (**LCMC §14-63**).

CUMPLIMIENTO: Sanciones; Remedios para los empleados:

A. Un empleador que viole cualquiera de las disposiciones de la Ordenanza de Salario Mínimo de Las Cruces al pagar a sus empleados por debajo del salario mínimo será considerado un perjuicio público. **B.** Cualquier empleado que reciba menos del salario mínimo tiene derecho a presentar una acción civil en el Tribunal de Distrito del Tercer Judicial, Condado de Doña Ana, Estado de Nuevo México, de conformidad con la sección 30-30-8 de la NMSA de 1978. **C.** En caso de prevalecer, cualquier empleado recuperará salarios impagos e intereses sobre los mismos, honorarios razonables de abogados y costos. **D.** Los remedios enumerados aquí no son exclusivos. (**LCMC §14-64**).

La versión completa de la Ordenanza de Salario Mínimo de Las Cruces está disponible a través de la página de



CITY OF LAS CRUCES



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com

Living Wage Ordinance

PURSUANT TO THE CITY OF SANTA FE LIVING WAGE ORDINANCE, SECTION 28-1 SFCC 1987 EFFECTIVE MARCH 1, 2024, ALL WORKERS WITHIN THE CITY OF SANTA FE SHALL BE PAID A LIVING WAGE OF

\$14.60 PER HOUR

The Santa Fe Living Wage Ordinance establishes minimum hourly wages. The March Living Wage increase corresponds to the increase in the Consumer Price Index (CPI).

Who is Required to Pay the Living Wage?

- Contractors for the City, that have a contract requiring the performance of a service but excluding purchases of goods;
- Businesses receiving assistance relating to economic development in the form of grants, subsidies, loan guarantees or industrial revenue bonds in excess of twenty-five thousand dollars (\$25,000) for the duration of the City grant or subsidy;
- Businesses required to have a business license or registration from the City; and
- Nonprofit organizations, except for those whose primary source of funds is from Medicaid waivers.
- For workers who customarily receive more than one hundred dollars (\$100) per month in tips or commissions, any tips or commissions received and retained by a worker shall be counted as wages and credited towards satisfaction of the Living Wage provided that, for tipped workers, all tips received by such workers are retained by the workers, except that the pooling of tips among workers shall be permitted.
- All employers required to have a business license or registration from the City of Santa Fe ("City") must pay at least the adjusted Living Wage to employees for all hours worked within the Santa Fe city limits.



Living Wage Ordinance

EFFECTIVO DESDE EL DÍA PRIMERO DE MARZO DE 2024 PARA TODOS LOS TRABAJADORES QUE LABOREN DENTRO DE LOS LÍMITES DE LA CIUDAD DE SANTA FE EL SALARIO MÍNIMO ESTABLECIDO QUE DEBERÁ SER PAGADO ES DE

\$14.60 POR HORA

La ciudad de Santa Fe establece salario mínimo por hora. Desde el Marzo el incremento de salario, corresponde con el aumento en el índice de precios al consumidor (IPC).

¿Quién está obligado a pagar el salario?

- La ciudad a todos los trabajadores a tiempo completo permanentes contratados por la ciudad;
- Contratistas para la ciudad, tiene un contrato que requiere la prestación de un servicio, pero excluyendo las compras de mercancías;
- Empresas reciben asistencia en relación con el desarrollo económico en forma de becas, subsidios, garantías de préstamos o bonos industriales de ingresos superiores a 25 mil dólares (\$25,000) para la duración de la beca de ciudad o de subvención;
- Empresas requieren contar con la licencia o el registro de la ciudad; y
- Organizaciones sin fines de lucro, con excepción de aquellos cuya principal fuente de fondos es de exenciones de Medicaid.
- Para los trabajadores que habitualmente reciben más de cien dólares (\$100) por mes en consejos o comisiones, consejos o comisiones recibidas y retenida por un trabajador serán contados como salarios y acreditados hacia la satisfacción de los salario siempre que, para los trabajadores reciben propinas, todos los consejos recibidos por estos trabajadores son retenidos por los trabajadores, salvo que se permitirá la puesta en común de consejos entre los trabajadores.
- Todos los empleadores requieren, por ley, tener una licencia o registro de la ciudad de Santa Fe, deben pagar al menos el salario ajustado a los empleados de todas las horas trabajadas dentro de los límites de la ciudad de Santa Fe.





THIS BUSINESS IS IN COMPLIANCE WITH SECTION 10 OF THE SANTA FE COUNTY LIVING WAGE ORDINANCE 2014-1



SECTION 10 – NOTICE POSTING

Any holder of a Santa Fe County business license shall, as a condition of obtaining or holding a Santa Fe County business license, post and display in a prominent location next to its business license a notice, in English and Spanish, that the business is in compliance with the provisions of this Ordinance and shall include the text of Sections 3 and 5 of this Ordinance. Failure to comply with this Section shall be construed as a violation of this Ordinance and, in addition, shall be considered grounds for suspension, revocation, or termination of the business license.

SECTION 3 - APPLICABILITY

A. This Ordinance shall be effective within the exterior unincorporated boundaries of Santa Fe County.

B. Santa Fe County government shall pay the living wage established by Section 5 of this Ordinance to its employees. However, the provisions of this sub-section are expressly limited by and subject to collective bargaining agreements between Santa Fe County and any bargaining unit.

C. As of the effective date of this Ordinance, contracts entered into by Santa Fe County government for services, including construction services, shall require the contractor to pay the living wage established by this Ordinance.

D. Businesses who undertake an economic development project and execute a project participation agreement with Santa Fe County shall pay the living wage established by this Ordinance for the duration of the project.

E. Businesses required by Santa Fe County Ordinance to have a business license from Santa Fe County shall pay the living wage established by this Ordinance.

F. For purposes of identifying who shall be paid the living wage established by this Ordinance, all individuals employed by or providing work to an employer identified in subsections A through E above, whether on a part-time, full-time or temporary basis, shall be considered to be an employee for purposes of this Ordinance. Also considered an employee for purposes of this Ordinance are contingent or contracted workers, and persons working through a temporary service, staffing or employment agency or similar entity. However, the following shall not be considered employees entitled to the living wage established by this Ordinance:

- (1) An individual employed by the United States, the State or any political subdivision of the State other than Santa Fe County;
- (2) An individual engaged in the activities of an educational, charitable, religious or nonprofit organization where the employer-employee relationship does not, in fact, exist or where the services rendered to such organizations are on a voluntary basis;
- (3) Apprentices in a registered apprentice program recognized by the State of New Mexico Apprenticeship and Training Committee or the Federal Bureau of Apprenticeship and Training, as well as any apprentice participating in an

apprenticeship program providing significant instructional and practical experience and offered by a 501C(3).

(4) G.I. bill trainees during training;

(5) Temporary employees of an educational, charitable or religious youth camp or retreat where room and board is provided to the employee, or if a day camp, where board only is provided. To qualify under this exemption the employer must hold a valid certificate issued annually by the director of the labor relations division of the workforce solutions department of the State of New Mexico pertaining to exemption of seasonal employees;

(6) Any employee that is the parent, spouse, child or other member of the employer's immediate family; for purposes of this subsection, the employer shall include the principal stockholder of a family corporation;

(7) Interns working for a business for academic credit in connection with a course of study at an accredited school, college or university; and

(8) Persons working for a business in connection with a court-ordered community service program.

SECTION 5 - LIVING WAGE PAYMENT REQUIREMENTS

A. Except as provided in subsection B, the living wage paid to an employee shall be ten dollars and sixty-six cents (\$10.66) per hour. Beginning March 1, 2015, and each year thereafter, the living wage shall be adjusted upward by an amount corresponding to the previous year's increase, if any, in the Consumer Price Index for the Western Region for Urban Wage Earners and Clerical Workers. Santa Fe County shall post the living wage established by this Ordinance on the Santa Fe County website after this Ordinance becomes effective and prior to each adjustment of the living wage.

B. An employer shall pay an employee who customarily and regularly receives more than thirty dollars (\$30.00) a month in tips and/or commissions:

(i) the base wage; and

(ii) an amount determined by subtracting from the living wage both the base wage and the tips and commissions actually received by an employee; provided that, if the result of this calculation is less than zero, no additional wages are due under this subparagraph (ii).

Until January 1, 2015, the base wage is the minimum cash wage that must be paid to tipped employees under the federal Fair Labor Standards Act of 1938, 29 U.S.C., Chapter 8. Commencing on January 1, 2015, the base wage shall be thirty percent of the living wage established by this Ordinance. On January 1, 2015 the base wage rate shall be three dollars and twenty cents (\$3.20) per hour. Thereafter, the base wage shall increase simultaneous with each living wage increase. Tips received by an employee shall be determined in accordance with the federal Fair Labor Standards Act of 1938, 29 U.S.C., Chapter 8, and implementing regulations.





ESTE NEGOCIO ESTA EN CONFORMIDAD CON EL SECCIÓN 10 DEL SALARIO MÍNIMO POR LA DIRECTIVA DE LOS COMISIONADOS DEL CONDADO DE SANTA FE ORDENANZA NO. 2014-1



SECCIÓN 10 – PUBLICACIÓN DE ESTA NOTIFICACIÓN

Cualquier persona que tenga una licencia de negocio del Condado de Santa Fe, como condición para obtener o tener una licencia de negocios del Condado de Santa Fe, deberá publicar y desplegar en un lugar prominente de su negocio al lado de la licencia de negocio una notificación, en inglés y español que el negocio cumple con las provisiones de esta Ordenanza y deberá incluir el texto de las Secciones 3 y 5 de esta Ordenanza. El fallar con el cumplimiento de esta Sección será tomado como una violación a esta Ordenanza y, en suma, será considerado como base para suspender, revocar o terminar la licencia del negocio.

SECCIÓN 3 – APLICABILIDAD

A. Esta Ordenanza deberá ser efectiva dentro de los exteriores no incorporados del Condado de Santa Fe.

B. El gobierno del Condado de Santa Fe deberá pagar a sus empleados el sueldo mínimo establecido por la Sección 5 de esta Ordenanza. Sin embargo, las provisiones de esta sub-sección están expresamente limitadas por, y sujetas a los acuerdos de negociaciones por convenio entre el Condado de Santa Fe y cualquier unidad de negociación.

C. Con respecto a la fecha en que esta Ordenanza comenzará a ser efectiva, contratos ingresados por el Condado de Santa Fe para recibir servicios, incluyendo los contratos de servicios de construcción, deberán requerir que el contratista pague el sueldo mínimo establecido por esta Ordenanza.

D. Los negocios que tomen parte en proyectos de desarrollo económico y ejecuten un acuerdo de participación con el Condado de Santa Fe, deberán pagar el sueldo mínimo establecido por esta Ordenanza por la duración del proyecto.

E. Los negocios a los cuales la Ordenanza del Condado de Santa Fe requiere que lleven una licencia de negocios del Condado de Santa Fe, deberán pagar el sueldo mínimo establecido bajo esta Ordenanza.

F. A fin de identificar quién deberá pagar el sueldo mínimo establecido por esta Ordenanza, todos los individuos empleados por, o proveyendo trabajo a un empleado identificado de la sección A hasta la E arriba mencionadas, ya sea basado a tiempo parcial, a tiempo completo o en forma temporal, deberá ser considerado como empleado para los efectos de esta Ordenanza. Así mismo, para el propósito de esta Ordenanza, serán considerados empleados los trabajadores bajo contrato o a destajo, así como personas trabajando en forma temporal, a través de una agencia de empleos o de colocación o alguna entidad similar. Sin embargo, las personas mencionadas a continuación no serán consideradas como empleados que deban ganar el sueldo mínimo establecido por esta Ordenanza:

- (1) Un individuo empleado por los Estados Unidos de América, el Estado o cualquier otra subdivisión política del Estado que no sea el Condado de Santa Fe;
- (2) Un individuo comprometido en las actividades relativas a una organización educacional, de caridad, religiosa o sin fines de lucro donde la relación empleador-empleado, de hecho, no existe o donde los servicios otorgados a este tipo de organización son en forma voluntaria;
- (3) Los aprendices registrados en un programa de aprendizaje reconocido por el Comité del Estado de Nuevo México

para Aprendices y Entrenamiento o por la Agencia Federal de Aprendices y Entrenamiento, así como cualquier otro programa para aprendices participando en un programa de aprendices, y proveyendo una experiencia práctica y significativa a la vez que es ofrecida por un 501C (3).

- (4) Las personas en entrenamiento a través de la ley G.I., durante este entrenamiento;
- (5) Empleados temporales en un campamento educativo, caritativo, religioso o de retiro donde la habitación y amenidades son provistas al empleado, o, si es un campamento por un día donde solo las amenidades son provistas. Para calificar bajo estas excepciones, el empleado debe contar con un certificado válido emitido anualmente por el director de la división de relaciones laborales del departamento de soluciones de la fuerza laboral del Estado de Nuevo México, relativo a la excepción de empleados por temporada.
- (6) Cualquier empleado que es un padre, esposo, hijo u otro miembro familiar inmediato del empleador, para el propósito de esta sub-sección, el empleador deberá incluir al socio principal de la corporación familiar;
- (7) Internos trabajando para un negocio por crédito académico en conexión con un curso de estudios en una escuela acreditada, colegiatura o universidad; y
- (8) Personas trabajando para un negocio en conexión con un servicio comunitario ordenado por una orden judicial.

SECCIÓN 5 – REQUISITOS DE PAGO DEL SALARIO MÍNIMO.

A. Excepto por lo provisto en la sub-sección B, el salario mínimo a pagarse a un empleado deberá ser diez dólares y sesenta y seis centavos (\$10.66) por hora. Comenzando el 1 de marzo de 2015 y cada año tras éste, el salario mínimo deberá ser ajustado en forma de aumentos por un monto correspondiente al incremento del año anterior, si lo hubiera, del Índice de Precios al Consumidor de la Región del Oeste para los Trabajadores Asalariados y Oficinistas. El Condado de Santa Fe deberá publicar el salario mínimo establecido por esta Ordenanza en el sitio de Internet del Condado de Santa Fe luego de que esta Ordenanza se torne efectiva y en forma anticipada al incremento del salario mínimo.

B. Un empleador deberá pagar a un empleado quien recibe habitualmente y regularmente más de treinta dólares (\$ 30,00) por mes en propinas y/o comisiones:

- (i) el salario básico; y
- (ii) un monto determinado en base a la substracción tanto de las propinas y comisiones recibidas en efecto por un empleado, del salario básico; bajo la provisión que, si el resultado de este cálculo es menos de cero, no se deberán salarios adicionales bajo este sub-párrafo (ii).

Hasta el 1 de enero del 2015, el salario básico es el salario base en efectivo que debe ser pago a los empleados que reciben propinas bajo el Acta de Estándares de Labor Justa –acta federal- de 1938, 29 U.S.C, Capítulo 8. Comenzando el 1 de enero del 2015, el salario base será de tres dólares y veinte centavos (\$ 3,20) por hora. A partir de ahí, el salario base será incrementado simultáneamente con cada incremento del sueldo básico. Las propinas recibidas por un empleado, serán determinadas de acuerdo al Acta de Estándares de Labor Justa –acta federal- de 1938, 29 U.S.C, Capítulo 8, y las regulaciones implementadas.

