

## DISCRIMINATION is against the law.

If you feel that you have been discriminated against, visit our NEW MEXICO HUMAN RIGHTS ACT website or contact us.

The Human Rights Bureau enforces the provisions of the Human Rights Act of 1968. Additionally, the Human Rights Bureau has a working 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 Human Rights Bureau enforces the provisions of the Human Rights Act of 1968, and the Americans with Disabilities Act of 1990 (ADA), as well as amended, Federal Discriminatory Laws.

• Race • Age • Social Orientation  
• Color • Gender • Genetic Identity  
• National Origin • Religion • Spousal Affiliation  
• Ancestry • Physical or Mental Disability • Political Creed  
• Sex • Sexual Orientation

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

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

If you feel you have been discriminated against, contact the Human Rights Bureau phone or visit our website for more info.

[www.dws.state.nm.us](http://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.

Employees who file with the Human Rights Bureau within 300 days of the date of act of discrimination.

For assistance in filing a complaint, or for any other information on the Human Rights Act, please call (505) 827-6478, (800) 557-6838, or visit our website at:

[www.dws.state.nm.us](http://www.dws.state.nm.us)

**Human Rights Bureau**  
2600 Corrientes Rd  
Santa Fe, NM 87505  
Office: (505) 827-6478  
Toll-Free: (800) 557-6847  
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.

**LEY DE DERECHOS HUMANOS DE NUEVO MÉXICO**

El Buró de Derechos Humanos protege las provisiones de la Ley de Derechos Humanos de 1968. Adicionalmente, el Buró de Derechos Humanos tiene un acuerdo de cooperación con la Comisión de Igualdad de Oportunidades (EEOC) para hacer cumplir las disposiciones de la Ley Federal de Derechos Humanos de 1964. El Buró de Derechos Humanos hace cumplir las disposiciones de la Ley de Derechos Humanos de 1968, y la Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990 (ADA), así como las leyes federales de discriminación. El Buró de Derechos Humanos también prohíbe la represalia por presentar una queja.

• Raza • Edad • Orientación Sexual  
• Color • Género • Identificación de Género  
• Origen Nacional • Religión • Afiliación Espousal  
• Ancestralidad • Discapacidad Física o Mental • Credo Político  
• Sexo • Orientación Sexual

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

La Ley de Derechos Humanos prohíbe la discriminación en el área de empleo, vivienda, crédito y servicios públicos, y prohíbe la represalia por quejarse o participar en una investigación.

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

[www.dws.state.nm.us](http://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 crédito y el acceso a servicios públicos.

Las quejas deben ser presentadas al Buró de Derechos Humanos dentro de 300 días de la fecha de la discriminación o acoso.

Para ayuda en completar una queja, o para cualquier otro información sobre la Ley de Derechos Humanos, por favor llame al (505) 827-6478, (800) 557-6838, o visite nuestra página por Internet en:

[www.dws.state.nm.us](http://www.dws.state.nm.us)

**Buró de Derechos Humanos**  
2600 Corrientes Rd  
Santa Fe, NM 87505  
Oficina: (505) 827-6478  
Línea Gratuita: (800) 557-6847  
Fax: (505) 827-6878

## AUSENCIA POR ENFERMEDAD PAGADA

**Aviso de Derechos de Empleados**  
Ley de Ausencia por Enfermedad Pagada  
NMSA 68-114 y 16-17-10  
Fecha de Efectividad: 1 de enero de 2002

**Labor Relations Division**  
401 Broadway NE, Albuquerque, NM 87102  
Albuquerque: (505) 848-4400 • Santa Fe: (505) 825-4033  
Las Alamos: (505) 834-6999

**Accumulación**  
Empresas que emplean a más de un empleado pueden optar por acumular días de ausencia por enfermedad pagada por cada empleado hasta un máximo de 10 días por año de trabajo, más los días de ausencia por enfermedad pagada que el empleado acumule en un año.

La Ley establece reglas específicas para cómo se acumulan los días de ausencia por enfermedad pagada. Una vez que se acumulan los días de ausencia por enfermedad pagada, el empleado puede usarlos para ausentarse por enfermedad pagada. El empleador debe pagar al empleado los días de ausencia por enfermedad pagada que el empleado acumule en un año de trabajo, más los días de ausencia por enfermedad pagada que el empleado acumule en un año de trabajo.

**Uso de Ausencia por Enfermedad Pagada**  
Empresas pueden usar los días de ausencia por enfermedad pagada por un año de trabajo, más los días de ausencia por enfermedad pagada que el empleado acumule en un año de trabajo. El empleador puede seleccionar cuando comienza el período de 11 meses.

**Pago**  
La ausencia por enfermedad pagada se compensa con 11 meses por tener la cantidad suficiente de ausencia. La tarifa por hora debe ser el menor o mayor salario.

**Razón del Uso de la Ausencia**  
Empresas pueden usar los días de ausencia por enfermedad pagada para los siguientes motivos:  
• Tratamiento o diagnóstico de enfermedad, lesión o condición de salud del empleado, o cuando el empleado presenta un diagnóstico de enfermedad.  
• Cuidado de un miembro de la familia del empleado que está recibiendo tratamiento o diagnóstico de enfermedad.  
• Atención médica necesaria para el empleado o un miembro de su familia.  
• Atención médica necesaria para el empleado o un miembro de su familia.

**Uso de Ausencia por Enfermedad**  
El empleado puede usar los días de ausencia por enfermedad pagada cuando el empleado o un miembro de su familia recibe tratamiento o diagnóstico de enfermedad, o cuando el empleado o un miembro de su familia necesita atención médica. El empleador debe pagar al empleado los días de ausencia por enfermedad pagada que el empleado acumule en un año de trabajo, más los días de ausencia por enfermedad pagada que el empleado acumule en un año de trabajo.

**Para más detalles, consulte el formulario de queja por Internet en:**  
[www.dws.state.nm.us](http://www.dws.state.nm.us)

**Aviso**  
Los empleadores deben estar al tanto de los derechos de los empleados y de las obligaciones de la Ley en un momento de crisis de empleo. Esta guía de los derechos de los empleados y de las obligaciones de la Ley en un momento de crisis de empleo puede ayudar a los empleadores a cumplir con sus obligaciones de la Ley.

**Documentación Razonable**  
Los empleadores pueden solicitar documentación razonable que verifique con la información que el empleado ha proporcionado para determinar si el empleado es elegible para la ausencia por enfermedad pagada. El empleador debe proporcionar documentación razonable que verifique con la información que el empleado ha proporcionado para determinar si el empleado es elegible para la ausencia por enfermedad pagada.

**Retención de Documentos**  
Empresas deben retener registros que documenten las acciones tomadas por el empleador en relación con la ausencia por enfermedad pagada.

**Represalias Prohibidas**  
Empresarios no pueden tomar represalias contra un empleado que presente una queja o participe en una investigación.

**NO HAY TARIFA SEPARADA PARA ESTUDIANTES O MENORES**  
Estos límites de salario mínimo se aplican a todos los empleados independientemente de su edad o condición de estudiante.

**INDENIZACIÓN**  
Los empleadores que violan los requerimientos de salario mínimo o de horas extras están obligados a pagar a los empleados afectados la cantidad adicional de sus salarios netos pagados, más intereses, más una cantidad adicional equivalente al doble de los salarios netos pagados.

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

Para más información o para presentar un reclamo salarial, siempre llame a la División de Relaciones Laborales al tel. (505) 841-4400, o por Internet en [www.dws.state.nm.us](http://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 de enero de 2023

**PAJO DE HORAS EXTRAS**  
Una tarifa de no menos de 1.5 (una y media) veces su tarifa regular de pago por hora, por todas las horas que trabajó más allá de 40 horas en una semana de trabajo.

**RESPRESALIAS PROHIBIDAS**  
Es contra la ley el tomar represalias en contra de un empleado por realizar un reclamo salarial o por informarse a otros empleados sobre sus derechos.

**EMPLEO A BASE DE PROPINAS**  
Empresarios que emplean a un empleado que regularmente percibe o espera de propina deben pagarle a dicho empleado una tarifa de no menos de \$3 por hora. Si las propinas más el salario por hora no equivalen por lo menos \$12 por hora, el empleador debe pagar la diferencia. Empleados que reciben propinas tienen el derecho a obtener todas sus propinas. La punta en cambio de propinas solo puede estar entre meaos.

**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. Así, importante de estar en el día del reclamo, o que se empujaron al menos tres años o más al día del caso de conducta continua. Las violaciones pueden resultar en acciones civiles o criminales.

**NO HAY TARIFA SEPARADA PARA ESTUDIANTES O MENORES**  
Estos límites de salario mínimo se aplican a todos los empleados independientemente de su edad o condición de estudiante.

**SALARIOS MÍNIMOS**  
Santa Fe, el condado de Santa Fe, y Las Cruces tienen salarios mínimos más altos. El condado de Santa Fe, Albuquerque, y Las Cruces tienen salarios mínimos con propinas más altos.

**INFORMACIÓN ADICIONAL**  
Ciertos trabajos a 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 leer fácilmente.**

Para más información o para presentar un reclamo salarial, siempre llame a la División de Relaciones Laborales al tel. (505) 841-4400, o por Internet en [www.dws.state.nm.us](http://www.dws.state.nm.us)

**COMPENSACIÓN PARA TRABAJADORES**  
Este formulario se publica con la intención de representar la ley y el deber de los empleadores de proporcionar información sobre el cumplimiento de la Ley de Compensación para Trabajadores de su estado.

**AVISO SOBRE EL TRÁFICO HUMANO**  
Si USTED O ALGUIEN QUE CONOCE ES VÍCTIMA DE ESTE CRIMEN, COMUNÍQUESE CON ALGUNO DE LOS SIGUIENTES RECURSOS:

**SEGURO DE DESEMPEÑO**  
Este formulario se publica con la intención de representar la ley y el deber de los empleadores de proporcionar información sobre el cumplimiento de la Ley de Seguro de Desempeño de su estado.

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

**AVISO al empleador / empleadas**  
Este formulario se publica con la intención de representar la ley y el deber de los empleadores de proporcionar información sobre el cumplimiento de la Ley de Aviso al Empleador / Empleadas de su estado.

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

**Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente**

**TAMBIÉN PUEDE MANDAR UN TEXTO QUE DIGA "HELP" O "INFO" A (FREE) ("23733")**

**Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente**

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

**Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente**

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

**Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente**

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

**Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente**

**Algunas de estas notificaciones fueron traducidas de una computadora, a menos que la agencia del gobierno la hubiera autorizado.**

## WHAT TO DO IF YOU'RE INJURED AT WORK QUÉ HACER SI SE LES LESIONA EN EL TRABAJO

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

**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.

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

**Servicios de Apoyo**  
Usted tiene el derecho a información y ayuda con antecedentes con un especialista en información conocido como "Ombudsman" en la Administración para la Compensación a los Trabajadores.

**Claims Information**  
Contact your employer's Claims Representative.

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

**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 to choose 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 give you benefits partially offset your lost wages. If you suffer "permanent impairment," you may have the right to receive partial wage information for a longer period of time.

**Sus Derechos**  
Si se lesiona 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 su salud. Si su empleador / asegurador no le ha dado instrucciones por escrito de quien es el 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 período de tiempo más largo.

**Employer's Insurer / Claims Representative: Aseguradora de Empleados / Representante de Reclamaciones:**

**If You Need HELP: Call 1-866-967-5667 Ask for an Ombudsman. Si Usted Necesita Ayuda Llame Al: 1-866-967-5667 Pídale por un Ombudsman**

**Name:**

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

**Address:**  
Employer must fill in insurer's representative information. El empleador debe completar la información del asegurador / representante de reclamos.

**FOR FREE copies of this poster and Notice of Accident Form call: 1-866-967-5667**

**POST FORMS HERE**

**EMPLER / You are required by law to display this poster where your employees can read it. Post the Notice of Accident Form with it.**

**Workers' Compensation Administration**

**The poster without the Notice of Accident forms does not comply with law. You have your rights and duties under the law.**

**NEW MEXICO**

**© 2022 ALLC**

**SP-NM-S**

**0126**

**iHRSOURCE**

**www.ihrsource.com 800-848-0088**

**NEW MEXICO**

**© 2022 ALLC**

**SP-NM-S**

**0126**

**iHRSOURCE**

**www.ihrsource.com 800-848-0088**

**NEW MEXICO**

**© 2022 ALLC**

**SP-NM-S**

**0126**

**iHRSOURCE**

**www.ihrsource.com 800-848-0088**

**NEW MEXICO**

**© 2022 ALLC**

**SP-NM-S**

**0126 + 0126 + 0126**

## NEW MEXICO JOB HEALTH AND SAFETY POSTER

**You Have a Right to a Safe and Healthful Workplace IT'S THE LAW!**

**OSHA**

**Site Address / La Dirección a la Agencia: 525 Camino de los Marquez, Santa Fe, NM 87505**

**Mailing Address / Dirección de Envío: PO Box 5469 Santa Fe, NM 87502-5469**

**Telephone No./Número de Teléfono: 505-476-8700 or 1-877-610-6742**

**Fax Number/Número de Facsimil: (505) 827-6878**

**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 OSHA 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. 91-596, 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 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 or email at [Complaints.OSHA@state.nm.us](mailto:Complaints.OSHA@state.nm.us). Our fax number is (505) 476-8734. For information or assistance relative to the State Occupational Health & Safety program, please refer to addresses on 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 (872) 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 un 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 le ha tomado represalias o discriminar a su contra por haber denunciado la condición de seguridad o salud o por ejercer los derechos congnados bajo la Ley OSH de Nuevo México.
- Usted tiene el derecho de ver las citaciones emitidas 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.
- Un empleador debe corregir los peligros en el lugar de trabajo por la fecha indicada en la citación y debe certificar que dichos peligros se hayan reducido o desaparecido.
- Usted tiene derecho a recibir copias de su historial o registro médico y el registro de su exposición a sustancias o condiciones tóxicas o dañinas.
- Un 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 (Ley OSHA), 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, informarse sobre una emergencia o pedir consejos y asistencia por vía de la OSHA, llame 1-877-610-6742 o (505) 476-8700 o envíe un correo electrónico a [Complaints.OSHA@state.nm.us](mailto:Complaints.OSHA@state.nm.us). Número de fax: (505) 476-8734.
- La Administración de Salud y Seguridad Ocupacional Federal supervisa la operación del programa estatal para asegurar su efectividad. Alguien deseadando 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, número de teléfono (872) 850-4145.

**OSHA The Best Resource for the Health & Safety**

**NEW MEXICO**

**© 2022 ALLC**

**SP-NM-S**

**0126**

**iHRSOURCE**

**www.ihrsource.com 800-848-0088**

**NEW MEXICO**

**© 2022 ALLC**

**SP-NM-S**

**0126**

**iHRSOURCE**

**www.ihrsource.com 800-848-0088**

**NEW MEXICO**

**© 2022 ALLC**

**SP-NM-S**

**0126 + 0126 + 0126**

These files may not be printed out and posted to meet legal compliance posting requirements.

Required posters to meet legal compliance posting requirements are physically posted at all CarMax locations.

© 2026 ALLC, all rights reserved

Compliance Date January 2026

ALLC 20260212

Compliance Date January 2026

iHRSOURCE Labor Law Posters, Training Videos & HR Supplies

© 2026 ALLC, all rights reserved