

NEW MEXICO LABOR LAW POSTINGS



OSHA

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 Marquess,
Ste. 3
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 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 *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. 91-956, 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 eficiencia continuada. Alguien desando 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 Mejor Recurso para la Salud y Seguridad

R022607 MMP

WORKERS' COMPENSATION

State of New Mexico Workers' Compensation Administration 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
Farmington: 1-888-878-6236
Las Cruces: 1-877-524-6246
Las Vegas: 1-888-878-6236
Los Alamos: 1-888-878-6236
Roswell: 1-888-211-8987
Santa Fe: 1-888-476-7381

SUS DERECHOS

Si se lastima en el trabajo:

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

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 el que selecciona primero, pregúntele o llame a un ombudsman. En una emergencia, obtenga asistencia médica de emergencia lo 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
1-866-WORKOMP(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.

New Mexico Workers' Compensation Administration
2410 Central Avenue, Albuquerque, New Mexico 87106
PO Box 2136, Albuquerque, New Mexico 87122-1136

FAIR EMPLOYMENT

NEW MEXICO Department of WORKFORCE SOLUTIONS
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), 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

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
- Afiliación Nacional
- Edad
- Religión
- Género
- Discapacidad Mental o Física o Condiciones Médicas
- Orientación Sexual
- Identificación de Género
- Sexo
- 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.



PAID SICK LEAVE

New Mexico Department of WORKFORCE SOLUTIONS
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

ACCURAL

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 employees may set a higher limit. Employees 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

- 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

Employees 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 employer may 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 employee'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. Employees 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

Employees 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. Employees 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 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

MINIMUM WAGE

New Mexico Department of WORKFORCE SOLUTIONS
**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

New Mexico Department of WORKFORCE SOLUTIONS
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, temporal y temporal. La Ley también aplica a empleados que son asalariados, que reciben propinas, o en un programa de pago por día, lo 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 periodo de doce meses. Si trabajan suficientes horas, Empleados individuales puede establecer un límite más alto. Empleados pueden seleccionar cuando comienza el periodo 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 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/o 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 empleado 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 se emplee la ausencia por enfermedad de conformidad con la Ley.

Empleados deben 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 relacionada con la ausencia por enfermedad 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