

¿Los empleados están obligados a firmar sus tarjetas de tiempo?

No. No existe una ley que requiera que los empleados firmen sus tarjetas de registro de horas.

¿Un empleado está obligado a dar dos semanas de aviso antes de renunciar?

No. No existe una ley que requiera que los empleados den algún aviso.

¿Qué sucede si un empleador viola las leyes de salario y horas de Nuevo México?

La División de Relaciones Laborales investiga todas las presuntas violaciones de las leyes de salario y horas. Es posible que los empleados también tengan el derecho a presentar demandas privadas por salarios no pagados. Los empleadores que violen las provisiones de las leyes de salario mínimo y horas extra deben pagar indemnizaciones al empleado en la cantidad de los salarios no pagados y una cantidad adicional igual al doble de los salarios no pagados o mal pagados, más impuestos.

¿Los trabajadores inmigrantes también están cubiertos si no tienen autorización de trabajo?

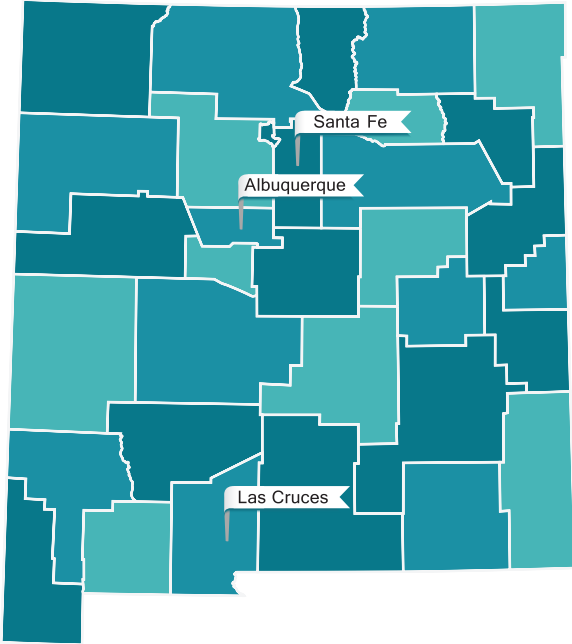
Sí. Bajo la ley, todo empleado trabajando en Nuevo México está cubierto bajo las leyes de salario y horas. La División de Relaciones Laborales no necesita, y no recaudará o aceptará, información sobre el estatus migratorio de los empleados.

¿Un empleador puede despedir a un trabajador quien presente un reclamo de salarios o quien se queje sobre violaciones?

No. Es una violación de la Ley de Salario Mínimo que un empleador o cualquier otra persona despidan, degrade, o tome cualquier otra medida de empleo en contra de un empleado por afirmar su derecho al salario mínimo u horas extra, por ayudar a alguien a hacerlo, o por informarles a otros empleados sobre sus derechos.

Para más información, o para presentar un reclamo, llame o visite una de las oficinas de la División de Relaciones Laborales o Centros de Conexión de la Fuerza Laboral de Nuevo México mencionados en la parte posterior de este folleto o visite nuestro sitio por Internet en www.dws.state.nm.us

Oficinas de Salario y Horas de la División de Relaciones Laborales



INFORMACIÓN DE CONTACTO

División de Relaciones Laborales
Oficinas de Salario & Horas (Wage & Hour)
Las Oficinas están abiertas de lunes a viernes, 8am-5pm

Oficina en Albuquerque
401 Broadway Blvd NE
Albuquerque, NM 87102
Número de Teléfono: (505) 841-4400
Número de Fax: (505) 841-4424

Oficina en Las Cruces
226 S. Alameda Blvd
Las Cruces, NM 88005
Número de Teléfono: (575) 524-6195
Número de Fax: (575) 524-6194

Oficina en Santa Fe
1596 Pacheco Street, Suite 103
Santa Fe, NM 87505
Número de Teléfono: (505) 827-6817
Número de Fax: (505) 827-9676

Hay Centros de Conexión de la Fuerza Laboral de Nuevo México en Alamogordo, Artesia, Bernalillo, Carlsbad, Clovis, Deming, Española, Farmington, Gallup, Hobbs, Las Vegas, Los Lunas, Moriarty, Roswell, Ruidoso, Silver City, Socorro, y Taos. Las direcciones y números de teléfono se encuentran por Internet en www.dws.state.nm.us/Office-Locations. Tome en cuenta que los reclamos de salarios no son investigados en los Centros de Conexión de la Fuerza Laboral. Sin embargo, el personal de los Centros de Conexión de la Fuerza Laboral le puede proporcionar el formulario de reclamo de salario, aceptar el formulario de reclamo de salario lleno, ofrecer servicios de asistencia de lenguaje gratuitos, y facilitar comunicaciones con la División de Relaciones Laborales.

www.dws.state.nm.us/Wage-and-Hour

¡SÍGANOS EN LAS REDES SOCIALES!

-  **Twitter:** [www.twitter.com/nmdws](https://twitter.com/nmdws)
-  **YouTube:** www.youtube.com/nmdws
-  **Instagram:** www.instagram.com/nmdws



**Preguntas Más Frecuentes
Sobre los Derechos de
Salario y Horas**



RESUMEN DE LAS
LEYES DE SALARIO Y HORAS (WAGE & HOUR)

Las leyes de salario y horas cubren una amplia variedad de temas, incluyendo el salario mínimo y los requisitos de horas extra, la frecuencia con la que se le debe pagar a los empleados, y registros que los empleadores deben mantener. Este folleto contesta algunas de las preguntas más frecuentes de empleadores y empleados relacionadas con el pago de salarios, las horas de empleo, y otros temas.

La información en este folleto no es una interpretación oficial de la ley. Es una explicación general de lo que las leyes requieren. Para respuestas a preguntas específicas, por favor revise el Manual de Investigaciones de la División de Relaciones Laborales, que se encuentra en el sitio por Internet del Departamento de Soluciones de Fuerza Laboral de Nuevo México (New Mexico Department of Workforce Solutions, NMDWS) en www.dws.state.nm.us, o póngase en contacto con la oficina de la División de Relaciones Laborales en su área local.

SALARIOS

¿Cuál es el salario mínimo?

 El salario mínimo de Nuevo México es de \$7.50 por hora. El salario mínimo es más alto en Albuquerque, el Condado de Bernalillo, Las Cruces, la Ciudad de Santa Fe, y el Condado de Santa Fe. Las tasas de salario mínimo actuales en estas áreas se pueden ver en la página de Salario y Horas del sitio por Internet de NMDWS.

¿Puede un empleador pagar a personas de 18 años o menos una tasa menos del salario mínimo?

Sí, la Ley de Salario Mínimo de Nuevo México excluye a empleados de 18 años de edad o menores. Sin embargo, estos empleados generalmente deben ser pagados el salario mínimo correspondiente en Albuquerque, el Condado de Bernalillo, la Ciudad de Santa Fe, y el Condado de Santa Fe, a menos que sean exentos bajo esas leyes locales.

¿Puede un empleador reducir el salario o sueldo de un empleado?

 Sí. Sin embargo, el empleador debe informarle al empleado de la nueva tasa más baja antes de que el empleado trabaje horas a esa tasa.

¿Un empleador tiene que pagar todas las horas trabajadas o por todos los servicios cumplidos?

Sí.

¿Qué puede deducir un empleador de los salarios?

A excepción de impuestos apropiados del estado, federales, y del seguro social, no se pueden hacer deducciones al salario de un empleado sin la autorización por escrito del empleado o por una orden judicial. Solamente deducciones para impuestos estatales, impuestos federales, impuestos del seguro social, deducciones basadas por órdenes judiciales, o deducciones basadas en beneficios autorizados por el empleado que solo benefician al empleado pueden reducir el pago neto a más abajo que el salario mínimo. Cualquier otra deducción no puede reducir el pago neto a más abajo que del salario mínimo.

¿Cuándo tiene que pagar un empleador los salarios finales a un empleado que ha sido despedido?

 Si los salarios que se deben son una cantidad fija y definitiva, como salario por hora, sueldo, tasas diarias, y acumuladas, pagos por vacaciones no utilizadas, el empleador debe pagar dichos salarios al empleado dentro de los cinco días después del despido. Salarios a base de tarea, pieza, o comisión se deben pagar dentro de los diez días después del despido. Es posible que el empleador deba indemnizaciones adicionales por no pagarle a tiempo a un empleado quien haya sido despedido.

¿Cuándo tiene que pagar un empleador los salarios finales a un empleado que renuncia?

Si un empleado renuncia a su trabajo, a menos que tenga un contrato escrito por un período definitivo, los salarios se deben pagar en el siguiente día de pago rutinario.

HORAS REGULARES Y HORAS EXTRA

¿Puede un empleador requerir que un empleado trabaje más de 8 horas por día y/o más de 40 horas por semana?

 Sí. El trabajar más de 40 horas por semana se le llama horas extra. Si a un empleado se le paga por hora, un empleador puede requerir que el empleado trabaje horas extra, pero debe pagar una tasa más alta por esas horas. La tasa por hora por cada hora que un empleado trabaja más allá de 40 horas en una semana debe ser igual a una tasa de al menos 1.5 (una y media) vez más de la tasa por hora regular del empleado. Por ejemplo, si a un empleado se le paga \$8.00 por hora, la tasa de horas extra es de \$12.00 por hora (\$8 más \$4). Los empleados quienes trabajan en restaurantes y hoteles no pueden trabajar más de diez horas por día, excepto en situaciones de emergencia.

¿Puede un empleador dar tiempo libre adicional, o “tiempo compensatorio,” en lugar de pagar tiempo y medio por horas extra?

No.

¿Un empleador tiene que otorgar descansos para el almuerzo, descansos para el café, o períodos de reposo?

No. No existe una ley que requiera que un empleador otorgue descansos como esos; sin embargo, no se pueden hacer deducciones al salario si se otorgan menos de 30 minutos para los descansos.

Si un empleado desea trabajar horas extra y está dispuesto a aceptar el pago regular por hora, ¿el empleado puede renunciar a su derecho de recibir pago de tiempo y medio?

No.

¿Cuáles empleados están exentos de las provisiones de horas extra?

Muy pocos empleados están exentos de los requisitos de horas extra. Los empleados quienes trabajan en el

desmotado de algodón, agricultura, y ciertos empleados de aerolíneas están exentos de las provisiones de horas extra bajo la Ley de Salario Mínimo. Los empleados quienes están exentos de la definición de “empleado” dentro de la Ley de Salario Mínimo también están exentos de las provisiones de horas extra. Para ver un análisis completo de las exenciones, por favor vea el Manual de Investigaciones de la División de Relaciones Laborales.

¿Un empleador tiene que pagar compensación de horas extra a empleados asalariados?

 Un empleado que recibe un monto fijo por semana, año o período de pago (en lugar de por hora) se considera un “empleado asalariado.” Por lo general, a un empleado asalariado todavía se le deben pagar salarios de tiempo y medio por horas mayores de 40 en una semana de trabajo, además del monto fijo regular, a menos que el empleado esté exento de las disposiciones sobre el salario mínimo o de horas extras de la Ley de Salario Mínimo.

OTRAS PREGUNTAS

¿Cuánto tiempo se requiere que los empleadores mantengan registros?

Cada empleador debe mantener registros verdaderos y precisos de las horas trabajadas y salarios pagados para cada empleado por cuatro años además del año civil actual.

¿Un empleador es requerido por ley el tener un reloj registrador?

 No. No existe una ley que requiera que un empleador tenga un reloj registrador. Sin embargo, un empleador debe mantener registros verdaderos y precisos de las horas trabajadas.