



DERECHOS DEL TRABAJADOR · NUEVO MÉXICO

Conoce tus derechos en Nuevo México

Lo que todo trabajador de hospitalidad debe saber, en
lenguaje sencillo. Sin jerga legal.

Esta guía es información general sobre la ley laboral de Nuevo México a
octubre de 2026. No es asesoría legal, ni sustituye hablar con un abogado
licenciado sobre tu situación.

Solo información general — no es asesoría legal.

A octubre de 2026 · Preparado por JYNX Recruiting · jynxrecruiting.com

Trabajar en Nuevo México: Lo Básico

- Nuevo México es un estado de empleo «a voluntad» (una regla creada por los tribunales, no una ley escrita): cualquiera de las dos partes puede terminar el empleo en cualquier momento, por cualquier motivo que no sea ilegal.
- La Ley de Derechos Humanos de Nuevo México prohíbe que los empleadores se nieguen a contratarte, te despidan o te discriminen por tu raza, edad, religión, color, origen nacional, ascendencia, sexo, orientación sexual, género, identidad de género, embarazo, parto o una condición relacionada, discapacidad física o mental, condición médica grave o condición militar. Cubre a empleadores con 4 o más empleados — mucho menos que el umbral federal de 15 empleados, así que la mayoría de los restaurantes y hoteles pequeños están cubiertos. (Una clase, la afiliación conyugal, está protegida solo en empleadores con 50 o más.)
- Las represalias por hacer valer tus derechos salariales, de licencia por enfermedad o contra la discriminación son ilegales.

Tu Salario

- Salario mínimo: \$12.00 por hora (en vigor desde el 1 de enero de 2023). La ley no establece ningún aumento adicional ni ajuste por inflación — los \$12.00 se mantienen hasta que la legislatura actúe.
- Horas extra: 1.5× tu tarifa regular después de 40 horas en una semana. No hay horas extra diarias.
- Días de pago: tu empleador debe fijar días de pago regulares con no más de 16 días de separación. El trabajo del 1 al 15 de un mes debe pagarse a más tardar el día 25; el trabajo del 16 al fin del mes, a más tardar el día 10 del mes siguiente. (Si la nómina se prepara fuera del estado, los plazos son el último día del mes y el día 15.) Los trabajadores por tarea, a destajo y por comisión pueden acordar por escrito al ser contratados un pago mensual; los empleados ejecutivos, administrativos y profesionales y los vendedores externos pueden cobrar mensualmente.
- Tu recibo de pago: cada día de pago, tu empleador debe darte un recibo escrito que identifique al empleador y muestre tu pago bruto, las horas trabajadas, el total de salarios y beneficios ganados, y una lista detallada de cada deducción. Las tarjetas de nómina solo se permiten con protecciones — un retiro gratuito de tu salario completo cada período de pago, información sobre cargos y una opción de depósito directo.

- **Deducciones** — el panorama honesto: la Ley de Salario Mínimo de Nuevo México no contiene ninguna regla general de deducción con «autorización escrita» como la que tienen muchos estados. Lo que la ley sí te da: el recibo detallado descrito arriba; una regla de que, en cualquier disputa salarial, la parte de tu salario que tu empleador reconoce como adeudada debe pagarse sin condiciones dentro de los plazos habituales (aceptarla no libera el resto de tu reclamo); y las «deducciones ilegales» son una violación reclamable a través del proceso estatal de reclamos salariales. Las deducciones tampoco pueden dejar tu pago por debajo del salario mínimo de \$12.00 ni afectar las horas extra que se te deben.
- **Último pago** — si te despiden: si tu salario es una cantidad fija y definida, vence a petición y debe pagarse dentro de los 5 días posteriores al despido. En todos los demás casos de despido (pago por tarea, a destajo, por comisión u otro pago calculado), la liquidación y el pago vencen dentro de 10 días. Si el empleador incumple el plazo, tu salario sigue corriendo a tu tarifa del momento del despido por hasta 60 días después del despido, recuperable mediante una acción civil.
- **Último pago** — si renuncias: si renuncias y no estás bajo un contrato escrito por un período definido, tu salario vence el siguiente día de pago regular. No hay ninguna regla de 10 días para quien renuncia — quien te diga lo contrario está repitiendo el error más común sobre la ley de Nuevo México.

- Si demandas y ganas por una violación de salario mínimo u horas extra, recuperas los salarios impagos más intereses, más una cantidad adicional igual al doble de los salarios pagados de menos, con costas y honorarios de abogado — y sin cargo de presentación para el empleado. Las violaciones también son un delito menor.

Si Recibes Propinas

- Tus propinas son tuyas. La ley de Nuevo México (según la declaración oficial del cartel de DWS sobre la Ley de Salario Mínimo) dice: los empleados que reciben propinas tienen derecho a quedarse con todas sus propinas.
- Tu empleador puede pagarte un salario en efectivo tan bajo como \$3.00 por hora y reclamar un crédito por propinas de hasta \$9.00 — pero si \$3.00 más tus propinas no llegan a \$12.00, el empleador debe completar la diferencia.
- Fondo común: en las propias palabras de DWS, «el fondo común de propinas solo puede ser entre el personal de servicio de mesas». La ley federal añade que los empleadores, gerentes y supervisores nunca pueden quedarse con ninguna parte de las propinas de los empleados.

Las tarifas de propinas locales son distintas en Santa Fe y Albuquerque — consulta «Salarios Locales que Superan al Estatal».

Licencia Pagada por Enfermedad (Ley de Lugares de Trabajo Saludables)

- Todo empleador privado de Nuevo México está cubierto, y todo empleado acumula licencia — incluidos los de medio tiempo, de temporada y temporales.
- Acumulas 1 hora de licencia por enfermedad por cada 30 horas trabajadas, y puedes usarla a medida que se acumula — no hay período de espera. (Tu empleador puede, en su lugar, entregarte 64 horas por adelantado cada 1 de enero.)
- Puedes usar hasta 64 horas por período de 12 meses (tu empleador puede permitir más). La licencia no usada se traslada de un año a otro — y el traslado en sí tiene un tope de 64 horas de licencia no usada.
- La licencia se paga a tu tarifa regular. Puedes pedirla oralmente o por escrito. Tu empleador no puede exigirte que consigas un reemplazo como condición para tomarla, ni tomar represalias contra ti por usarla.
- Puedes usar la licencia — para ti o para un familiar — por enfermedad, lesión o una condición de salud; diagnóstico, cuidado o tratamiento; cuidado preventivo; ausencias relacionadas con abuso doméstico, agresión sexual o acoso (tratamiento, consejería, reubicación, procesos legales, servicios); y reuniones en la escuela o lugar de cuidado de tu hijo sobre la salud o discapacidad del niño.
- Sin pago al terminar el empleo — la licencia por enfermedad no usada no se debe cuando te vas. Pero si el mismo empleador te vuelve a contratar dentro de 12 meses, tu licencia acumulada no usada debe restablecerse. Los traslados dentro del mismo empleador, y ser retenido por un empleador sucesor, conservan tu licencia.

- Tu empleador debe conservar los registros de horas y licencias durante 4 años.

Vacaciones y Tiempo Libre Pagado

- Nuevo México no exige que los empleadores ofrezcan vacaciones ni tiempo libre pagado, y ninguna ley establece una regla de pago de vacaciones acumuladas al terminar el empleo. (La regla de no pago de la licencia por enfermedad es legal escrita y es aparte.)
- Lo que sí puedes hacer: las cantidades que se te deben según la propia política de tu empleador o tu acuerdo — incluidas las vacaciones y el tiempo libre pagado — están expresamente entre los reclamos que acepta el proceso estatal de reclamos salariales. En Nuevo México, tu carta de oferta y el lenguaje del manual del empleado deciden la cuestión. Guarda copias.

Descansos

- Nuevo México no exige descansos para comer ni descansos breves para empleados adultos — y no tiene una regla estatal separada de descanso para comer para menores.
- Un matiz: una disposición antigua de Nuevo México dice que cuando se concede un período de comida en las industrias industrial, mercantil y ciertas industrias de servicios, debe ser de al menos 30 minutos y no se cuenta como tiempo trabajado. No obliga al empleador a conceder uno.

Si Tienes Menos de 18 Años

- Los permisos de trabajo solo se requieren para las edades de 14-15 años (emitidos a través de funcionarios escolares, con una copia archivada en la Sección de Trabajo Infantil del estado). El empleador certifica en el permiso que el menor no está en una ocupación prohibida o peligrosa — y servir bebidas alcohólicas está en la lista de prohibidos.
- Menores de 16: no trabajar antes de las 7:00 AM ni después de las 7:00 PM — extendido hasta las 9:00 PM desde el 1 de junio hasta el Día del Trabajo. También aplican los topes federales de horas de la FLSA para los de 14-15 años.

El servicio de alcohol tiene sus propias reglas de edad — lee la siguiente sección antes de asumir que un puesto de anfitrión o mesero es legal a tu edad.

Alcohol: Quién Puede Servir, y Dónde

- Toda persona que sirve o vende alcohol en Nuevo México debe completar un curso aprobado de Educación para Servidores de Alcohol y tener un permiso de servidor — bartenders, meseros, dependientes, propietarios y personal de seguridad incluidos.
- Edades 18-20: puedes obtener un permiso para servir alcohol solo en un restaurante de servicio completo con comidas. No puedes ser bartender, no puedes servir en un bar o salón, y no puedes vender alcohol en tiendas de conveniencia, supermercados o licorerías — y no puedes entregar alcohol a domicilio.

- Edad 21: requerida para ser bartender y para vender o servir en bares, salones y tiendas minoristas.
-

Ignora cualquier fuente que diga 19. Esa era la regla antes de septiembre de 2021. La edad actual para servir en restaurantes es 18.

Acuerdos de No Competencia

- Profesionales de la salud: la ley de Nuevo México hace inaplicables los acuerdos de no competencia contra una lista definida de profesionales — dentistas, médicos osteópatas, médicos, podólogos, enfermeros anestesiistas certificados registrados, enfermeros practicantes certificados y enfermeras parteras certificadas. Una cláusula que elija la ley de otro estado, o que fuerce la disputa a los tribunales de otro estado, es nula. (Las cláusulas de reembolso — préstamos, reubicación, bonos de contratación — sí sobreviven.)
- Todos los demás: Nuevo México no tiene ninguna ley de no competencia para otros trabajadores. Los tribunales deciden estos acuerdos caso por caso. No asumas que el tuyo es aplicable o nulo — busca asesoría legal sobre el acuerdo específico.

Transparencia Salarial e Igualdad de Pago

Nuevo México no tiene ley de transparencia salarial ni prohibición de preguntar tu historial salarial (verificado a octubre de 2026): ninguna ley estatal exige rangos salariales en las ofertas de empleo ni prohíbe que un empleador pregunte por tu historial de pago. La ley federal (la NLRA) sí protege tu derecho a hablar de salarios con tus compañeros.

- **Ley de Pago Justo para las Mujeres:** un empleador no puede pagar a un empleado menos que a un empleado del sexo opuesto en el mismo establecimiento por un trabajo igual que requiera igual habilidad, esfuerzo y responsabilidad en condiciones de trabajo similares — excepto bajo un sistema de antigüedad, un sistema de méritos o un sistema basado en la cantidad o calidad de producción. Un empleador no puede bajar el salario de nadie para cumplir.

Salarios Locales que Superan al Estatal

Se te debe la tarifa que sea más alta — estatal o local:

- **Ciudad de Santa Fe** — \$15.40 por hora (salario digno, desde el 1 de marzo de 2026), para empleadores dentro de los límites de la ciudad. Si regularmente recibes más de \$100 al mes en propinas o comisiones, tu empleador puede pagar un salario base de \$3.00 si te quedas con todas tus propinas — y debe completarte para que recibas al menos \$15.40. Anunciado: \$17.50 el 1 de enero de 2027, con una nueva fórmula anual (mitad inflación, mitad índice de costo de vivienda, con tope del 5%, sin disminuciones) desde el 1 de marzo de 2028.

- Condado de Santa Fe (áreas no incorporadas) — \$15.40 por hora, con un salario base con propinas de \$4.62 (desde el 1 de marzo de 2026). Nota la diferencia con la ciudad: el condado fija la base con propinas en \$4.62; la ciudad usa el mecanismo de \$3.00 más complemento. Las represalias por hacer valer los derechos de la ordenanza del condado están prohibidas.
- Albuquerque — el salario estatal de \$12.00 es el que rige en octubre de 2026 (la tarifa base propia de la ciudad es menor), pero el salario en efectivo con propinas de la ciudad es \$7.20 — más alto que los \$3.00 del estado. Anunciado: el mínimo de la ciudad sube a \$13.00 el 1 de enero de 2027 (\$12.00 si el empleador proporciona beneficios calificados de salud o cuidado infantil de al menos \$2,500 al año por empleado); la tarifa con propinas se mantiene en \$7.20.
- Condado de Bernalillo: el condado publica su propia tarifa local, pero está por debajo de la del estado — los salarios operativos son los \$12.00 estatales y \$3.00 con propinas.
- Las Cruces — \$13.01 por hora (desde el 1 de enero de 2026), con un salario con propinas de \$5.20. Un empleado con propinas de Las Cruces es quien habitualmente recibe más de \$30 a la semana en propinas — la ciudad mide las propinas semanalmente. La tarifa está fijada por ordenanza municipal (Ordenanza 2726 del LCMC) y se ajusta por inflación: cada septiembre la ciudad adopta la que sea más alta, su propia tarifa o la estatal — así que las cifras de la ciudad rigen por las horas trabajadas dentro de los límites de la ciudad. Anunciado: \$13.47 por hora y un salario con propinas de \$5.39 el 1 de enero de 2027.

Sindicatos

- Nuevo México no es un estado de derecho al trabajo. Los acuerdos de seguridad sindical (que exigen que los empleados de la unidad de negociación paguen cuotas sindicales) siguen siendo permitidos aquí.

Lo que Nuevo México NO Exige

No hay descansos obligatorios para comer ni descansos breves para adultos, y no hay regla estatal de descanso para comer para menores.

- No hay mandato de vacaciones ni de tiempo libre pagado, y no hay regla legal escrita de pago de vacaciones — tu política o acuerdo rige, y los reclamos van por el proceso de reclamos salariales.
- No hay horas extra diarias.
- No hay ley de transparencia salarial ni de historial salarial.
- No hay ley general de autorización de deducciones (la sección de tu salario arriba indica qué protecciones sí existen).
- No hay aumento programado del salario mínimo — los \$12.00 se mantienen.
- No hay ley de no competencia fuera de la prohibición para el sector salud.

Si Se Violaron Tus Derechos

- Salarios, propinas, último pago, deducciones, vacaciones o tiempo libre adeudados: presenta tu reclamo ante el Departamento de Soluciones de la Fuerza Laboral (Department of Workforce Solutions), División de Relaciones Laborales (LRD). Presenta el Formulario de Reclamo Salarial en línea en dws.state.nm.us, en una oficina de LRD, en un centro Workforce Connection, o por teléfono — Albuquerque 505-841-4400, Santa Fe 505-827-6838, Las Cruces 575-524-6195. LRD investiga y recupera salarios atrasados sin importar la cantidad, retrocediendo al menos tres años.
- Plazo: 3 años. Una acción civil debe iniciarse dentro de los 3 años posteriores a la última violación, y el reloj se pausa mientras corre una investigación de LRD. No tienes que presentar ante LRD antes de demandar — cualquiera de las dos vías, o ambas en secuencia, dentro del plazo.
- Licencia por enfermedad: reclamo ante LRD o una acción civil, dentro de los 3 años posteriores a la violación. No se requiere presentación administrativa previa.
- Discriminación: presenta ante la Oficina de Derechos Humanos de Nuevo México (Human Rights Bureau) dentro de los 300 días posteriores al acto. El plazo de la EEOC también es de 300 días en Nuevo México. (La ley estatal cubre a empleadores con 4 o más empleados — menos que el umbral federal.)

- Seguridad: NM OSHA (Oficina de Salud y Seguridad Ocupacional, Departamento de Medio Ambiente). El plan estatal de Nuevo México cubre a trabajadores privados y públicos — uno de los estados donde tu queja de seguridad se queda en el nivel estatal.
- Las represalias son ilegales — por reclamos salariales, por contarles a tus compañeros sobre sus derechos y por usar tu licencia por enfermedad.

Esta guía es información general, no asesoría legal. Para tu situación específica, habla con un abogado licenciado en Nuevo México.