BERNALILLO COUNTY LABOR LAW POSTER

Bernalillo County Board of
County Commissioners
Notice to Employees

Bernalillo County Minimum Wage Ordinance

THESE ARE YOUR RIGHTS AS AN EMPLOYEE

Minimum Hourly Compensation:

Effective January 1, 2026, the Bernalillo County minimum wage is $10.95. However, the State of New Mexico Workforce Solutions minimum wage supersedes Bernalillo County's minimum wage and is the prevailing wage. This wage is $12.00 per hour worked.

For tipped employees, the minimum hourly wage is the state minimum of $3.00. If the tipped employee's hourly rate does not equal or exceed $12.00 per hour with tips, the employer shall pay the employee the difference between the wage received and $12.00.

THIS ORDINANCE MAY BE ENFORCED IN A COURT OF COMPETENT JURISDICTION

Please Post Where Employees Can Read It Easily

JUNTA DE COMISIONADOS
DEL CONDADO DE BERNALILLO
Aviso a Empleados

Ordenanza de Salario Mínimo del Condado de Bernalillo

ESTOS SON TUS DERECHOS COMO UN EMPLEADO

Compensación mínima por hora:

A partir del 1 de enero de 2026, el salario mínimo del condado de Bernalillo es $10.95 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 $12.00 por hora trabajada.

Para los empleados que reciben propinas, el salario mínimo por hora es el mínimo estatal de $3.00. Si la tarifa por hora del empleado que recibe propinas no es igual o superior a $12.00 por hora con propinas, el empleador deberá pagar al empleado la diferencia entre el salario recibido y $12.00.

ESTA ORDENANZA PUEDE SER EJECUTADA EN UN TRIBUNAL DE JURISDICCIÓN COMPETENTE

Publique donde los empleados puedan leerlo fácilmente

Bernalillo County Employee Wellness Act
Ordinance 2019-32

Condado de Bernalillo Ley de bienestar de los empleados
Ordenanza 2019-32

How Much Paid Time Off Do Employees Accrue?

- Any employee who performs at least 56 hours of work for an employer whose physical premises is located in the unincorporated part of Bernalillo County will accrue one hour of paid time off for every 32 hours worked.
- Employees begin accruing paid time off on the 1st day of employment or the first day of the effective date of the ordinance if they are already employed.
- Effective July 1, 2021, employees working for employers with 11-34 employees shall not accrue or use more than 44 hours of earned paid time off in a year, unless the employer's policy provides for a higher limit on use or accrual.
- Effective July 1, 2022, employees working for employers with 35 or more employees shall not accrue or use more than 56 hours of earned paid time off in a year, unless the employer's policy provides for a higher limit on use or accrual.

When and How Can Employees Use Paid Time Off?

- Employers will advise employees how they can make a request for paid time off, either at the effective date of the ordinance, or the first day of employee's hire, whichever is first.
- Employees can start using paid time off on the 90th day of employment or 90 calendar days after the effective date of the ordinance if the employee is already hired.
- An employer shall permit an employee to utilize the earned paid time off for any purpose.

Helpful Links:

https://www.bernco.gov/planning/employee-wellness-act.aspx

Retaliation or discrimination against an employee who requests and/or uses paid time is prohibited. An employee can file a complaint against an employer who retaliates or discriminates against the employee or who fails to provide required paid leave.

For more information, contact:
Community Services Division Offices: (505) 468-7343
deputycountymgr_communityservices@bernco.gov

For more information visit www.bernco.gov

Cuánto tiempo libre pagado acumulan Los empleados?

- Cualquier empleado que realice al menos 56 horas de trabajo para un empleador cuyo local físico se encuentra en la parte no incorporada del condado de Bernalillo acumulara una hora de tiempo libre pagado por cada 32 horas trabajadas.
- Los empleados comienzan a acumular tiempo libre remunerado en el 1 er día de empleo o el primer día de la fecha de vigencia de la ordenanza si ya están empleados.
- A partir del 1 de julio de 2021, los empleados que trabajan para empleadores con once a treinta y cuatro empleados no acumularán ni utilizarán más de 44 horas de tiempo libre pagado ganado en un año, a menos que la política del empleador establezca un límite más alto de uso o acumulación.
- A partir del 1 de julio de 2022, los empleados que trabajan para empleadores con treinta cinco o más empleados no acumularán ni utilizarán más de 56 horas de tiempo libre pagado ganado en un año, a menos que la política del empleador establezca un límite más alto de uso o acumulación.

Cuándo y cómo pueden los empleados usar el Tiempo de libre pagado?

- Los empleadores asesorarán a los empleados cómo pueden hacer una solicitud para tiempo libre pagado, ya sea en la fecha de la ordenanza, o la primera día de contratación del empleado, cualquiera que sea primero.
- Los empleados pueden comenzar a usar pagos de tiempo libre en el día 90 de empleo o 90 días de calendario después de la fecha de vigencia del ordenanza si el empleado este ya contratado.
- Un empleador deberá permitir que el empleado utilicé el tiempo recibido para cualquier propósito.

Enlaces útiles:

https://www.bernco.gov/planning/employee-wellness-act.aspx

Las represalias o la discriminación contra un empleado que solicita y / o utiliza tiempo pagado es prohibido. Un empleado puede presentar una queja contra un empleador que toma represalias o discrimina contra el empleado o que no proporciona la autorización paga requerida.

Para más información contacte:
Oficinas de la División de Servicios Comunitarios: (505) 468-7343
deputycountymgr_communityservices@bernco.gov

Para más información visite www.bernco.gov

LaborLawCenter.com
An OutSolve Company
To re-order call, 1-800-745-9970 or visit, www.LaborLawCenter.com
Product ID: FED3970 - Rev. 10/2026

OutSolve Labor Law Center does NOT assume responsibility for the use, actions, or decisions made by the employer. OutSolve Labor Law Center is NOT providing any legal advice or legal opinion by selling this poster. It is highly recommended that you consult with a legal advisor for your specific situation. The content on this poster is for informational purposes only and should not take the place of formal training.