



## DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y LICENCIAS DE ARKANSAS

# AVISO para el empleador y el empleado

### SALARIO MÍNIMO

Todos los empleados cubiertos por el Código de Arkansas 11-4-2021 a 11-4-2022 deben recibir un salario mínimo de al menos: **\$11.00 por hora efectiva el 01 de enero 2021 con una asignación para las propinas que no exceda de \$ 8.37 por hora.**

### COBERTURA

El Salario Mínimo de Arkansas se aplica a un empleador de cuatro (4) o más personas. Las excepciones comunes incluyen: 

- \*Empleados profesionales, administrativos o ejecutivos.
- \*Vendedores externos que reciben comisión.
- \*Estudiantes cuyo trabajo es parte de un programa de capacitación vocacional auténtico.
- \*Estudiantes que trabajan en las escuelas a las que asisten.
- \*Algunos trabajadores de granjas.
- \*Contratistas independientes.
- \*Empleados de Estados Unidos.

### TASA DE ESTUDIANTES

Todo estudiante de tiempo completo que asista a una institución educativa acreditada dentro del Estado de Arkansas y que esté empleado para trabajar una cantidad que no exceda las veinte (20) horas durante semanas en las que hay clases o cuarenta (40) horas durante semanas en que no hay clases, la tasa del salario deberá ser igual a no menos del ochenta y cinco (85%) del salario mínimo aplicable siempre y cuando se obtenga un Certificado de Elegibilidad de Estudiante de parte del Departamento De Trabajo y Licencias De Arkansas. Los trabajadores estudiantes sujetos a la disposición del 85% de la tasa del salario mínimo aplicable y una asignación de gratificación no deberán recibir menos del salario base garantizado en el caso de cualquier otro empleado sujeto a la asignación de gratificación.

### TRABAJADORES DISCAPACITADOS

El director ha establecido reglas para el empleo de estos trabajadores. Para más información contacte al Departamento de Trabajo y Licencias.

### ESTUDIANTES - APRENDICES

Un "Estudiante - Aprendiz" es una persona que recibe instrucción de manera regular en una escuela acreditada y que es empleado a medio tiempo en un programa de capacitación auténtico. Para más información contacte al Departamento de Trabajo y Licencias.

### PAGO DE HORAS EXTRAS

El pago de horas extras debe realizarse según la tasa de hora y media veces la tasa de pago regular por hora para las horas trabajadas por encima de las 40 horas en una semana laboral. Esta disposición de horas extras no será aplicable a empleadores con menos de 4 empleados, o empleados del sector agrícola.

### SEMANA LABORAL

Una semana laboral es un período regularmente recurrente de 168 horas en la forma de siete días consecutivos de 24 horas.

### EJECUCIÓN

El director de la División del Trabajo o sus representantes tienen la autoridad para:

- ingresar e inspeccionar todo lugar de empleo en el Estado para examinar libros, nóminas y registros que tengan que ver con salarios y horas. Pueden sacar copias estos registros si es necesario y puede hacer preguntas a cualquier empleado para averiguar si se respeta la ley.
- exigir declaraciones escritas o juradas de parte del empleador sobre los ingresos y horarios de trabajo de sus empleados.
- hacer cumplir todas las reglas administrativas.

### DEDUCCIONES DEL SALARIO MÍNIMO

No se pueden realizar deducciones del salario mínimo aplicable excepto aquellas autorizadas o exigidas por ley y por las normas del director de Trabajo; sin embargo, las deducciones que no están prohibidas y que sean para beneficio del empleado pueden realizarse si el empleado las autoriza por escrito.

### CONSERVACIÓN DE REGISTROS

Todos los empleadores sujetos a la Ley de Salario Mínimo deben mantener registros precisos durante un período de tres (3) años. Estos registros deben incluir el nombre, la dirección, la ocupación, la tasa de pago, las horas trabajadas y el monto pagado en cada período de pago para todos los empleados cubiertos por la ley. Además, cada empleador que reclame una asignación por propinas, alimentación, alojamiento, vestido y otros ítems o servicios como parte de la tasa de salario mínimo aplicable, debe mantener registros claros que demuestren en el caso de cada empleado los montos reclamados en concepto de asignaciones y se deben conservar registros que corroboren el monto en propinas que el empleado ha recibido juntamente con los costos razonables del empleador para suministrar los ítems o servicios al empleado.

### LEY DE IGUALDAD DE PAGO

Ningún empleador en el Estado de Arkansas discriminará en el pago de salario entre sexo o paga a un empleado que haya trabajado una tasa de salario menor que las tasas pagadas a los empleados hombres por un trabajo similar. No obstante, nada en esta Ley prohíbe una variación en las tasas de pago por diferencias de antigüedad, experiencia, capacitación, capacidades, habilidades o diferencias en los deberes y servicios prestados, o diferencia en el turno u horario del día de trabajo, o cualquier otra diferenciación razonable excepto discriminación de sexo. Cada empleador deberá conservar y mantener registros de las tasas de salarios, clasificaciones laborales y otros términos y condiciones de empleo de las personas empleadas por el ítem registros deberán conservarse durante un período de tiempo de tres (3) años.

## AVISO al empleador / empleados

Su estado tiene su propia ley de salario mínimo que requiere anunciando un aviso con respecto a los aspectos de esa ley. Los empleadores son requeridos a anunciar el aviso Federal del Salario mínimo de los Estados Unidos. Adicionalmente se requiere el aviso que su estado proporcione. Según el Departamento de Partido Laboral, donde Federal y la ley del estado tienen las tasas diferentes del salario mínimo, el estándar más alto aplica.

Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente

Algunos de estos notificaciones fueron traducida por una compañía privada, a menos que la agencia del gobierno lo ha publicado.



### Formulario AR-P

Autoridad: Ark. Code Ann., apartado 11-9-403, 407 AWCC, Norma 7. Actualizado: 06-16-2014 En español: 10-16-2004

### COMISIÓN DE COMPENSACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE ARKANSAS

324 Spring Street, Little Rock, AR 72201  
Correo: P. O. Box 950, Little Rock, AR 72203-0950  
Oficina de Little Rock: 1-800-622-4472 / 501-682-3930  
Oficina de Springdale: 1-800-852-5376 / 479-751-2790



## INSTRUCCIONES SOBRE LA COMPENSACIÓN DE LOS TRABAJADORES PARA EMPLEADORES Y EMPLEADOS

Todos los empleados de este centro que tengan derecho a beneficiarse en virtud de lo dispuesto en la legislación de compensación de los trabajadores son informados en virtud del presente documento de que su empleador ha organizado el pago de las compensaciones que puedan tener que abonarse a los empleados o sus dependientes. Este empleador debe, en virtud de la legislación estatal, ofrecer a sus empleados cobertura por compensaciones o ha renunciado a la exención o exclusión de la aplicación de la legislación en materia de compensaciones a los trabajadores y certifica mediante la muestra de este cartel que en la actualidad ofrece cobertura a sus trabajadores dentro de una póliza de seguro de compensación de los trabajadores o por su participación en el Programa de Auto-seguros de Arkansas o la División Pública de Reclamaciones de los Empleados del Departamento de Seguros de Arkansas.

(Prepar la dirección con el nombre de la aseguradora, la dirección de la oficina de reclamaciones, el número de teléfono de la oficina de reclamaciones y la fecha en que expira la póliza).

### EN CASO DE PRODUCIRSE UNA LESIÓN VINCULADA AL TRABAJO O UNA ENFERMEDAD PROFESIONAL

#### El empleador deberá:

- Ofrecer todo el tratamiento médico, quirúrgico y hospitalario que sea preciso en virtud de la legislación, tras la lesión y durante el tiempo adicional que establezca la Comisión de Compensación de los Trabajadores.
- Ofrecer pagos de compensación de acuerdo con lo dispuesto en la legislación. El primer plazo vencerá al cabo de 15 días desde que el empleador sea informado de la lesión o fallecimiento, excepto en los casos en que el empleador haya denegado su responsabilidad.
- Informar inmediatamente de los accidentes a los interesados.
- Mantener un registro de todas las lesiones de las que sea informado por sus empleados.

#### El empleado deberá:

El empleado deberá informar de la lesión al empleador en el formulario N y a una persona o en un lugar indicado por este último, a menos que se trate de una lesión que impida mental o físicamente al empleado hacerlo o si la lesión se comunica al empleador inmediatamente después de producirse. El empleador no será responsable de las beneficias de discapacidad, médicas o de otro tipo anteriores a la recepción del informe del accidente. Todos los procedimientos de notificación que especifique el empleador deberán ser razonables y éste deberá notificar razonablemente a todos los empleados los requisitos de notificación. Lo anterior no será de aplicación si el empleado precisa tratamiento médico de urgencia fuera del horario de trabajo habitual del empleador; sin embargo, en ese caso, el empleado deberá hacer que se notifique al accidente al empleador el siguiente día laborable habitual.

La falta de notificación no anulará las reclamaciones si: (1) El empleador tiene conocimiento del fallecimiento o lesión; o (2) El empleado no tenía conocimiento de que la afección o enfermedad se produjo en el transcurso de su empleo; o (3) La Comisión exige esta omisión basándose en que la notificación no pudo realizarse por un motivo justificado.

Las objeciones relativas a la falta de notificación deberán plantearse antes o en el momento de celebrarse la primera vista de la reclamación.

#### Información legal:

El artículo 11-9-514(b) del Ark. Code Ann. establece que: "El tratamiento o los servicios prestados por un médico distinto de los seleccionados de acuerdo con lo anterior, con excepción de los tratamientos urgentes, correrán a cargo del demandante." El artículo 11-9-514(f) del Ark. Code Ann., sin embargo, establece que: Cuando la compensación sea causa de controversia, el subpartado (b) no será de aplicación si:

- El empleado solicita asistencia médica por escrito antes de buscarla como consecuencia de una posible lesión compensable; y
  - El empleador se niega a remitir al empleado a un proveedor médico en el plazo de cuarenta y ocho (48) horas desde dicha solicitud escrita; y
  - Posteriormente se descubre que la supuesta lesión es compensable; y
  - El empleador no lo ha hecho ninguna oferta anterior de tratamiento médico.
- Si tiene alguna pregunta relativa a sus derechos en virtud de la legislación en materia de compensaciones de los trabajadores de Arkansas, puede llamar al asesor legal de la Comisión de Compensación de los Trabajadores de Arkansas al número gratuito que se indica más arriba.

Todos los empleadores que se vean afectados por la ejecución de la legislación en materia de compensaciones de los trabajadores de Arkansas y que haya cumplido estas disposiciones deberán colocar esta notificación en un lugar **PREEMINENTE** en su centro de trabajo o las cercanías.

## NOTIFICACIÓN A LOS EMPLEADOS DE CÓMO HACER UN RECLAMO DE SEGURO DE DESEMPEÑO

Empleados de están protegidos por la Ley de la División de Servicios Laborales.

La Ley provee Beneficios de Seguro de Desempleo a trabajadores desempleados bajo ciertas condiciones y a aquellos trabajando a medio tiempo.

Como empleado protegido, su empleador ha contribuido a o va a reembolsar al Fondo Fiduciario de Desempleo de Arkansas de donde se pagan los beneficios. **NO SE PUEDE HACER DEDUCCIONES DE SU SALARIO PARA ELLO.** Asegúrese que su empleador tenga su Número de Seguro Social correcto.

Así como usted debe que va a estar sin trabajo por una semana de calendario o más.

#### USTED DEBE PRONTAMENTE:

- Presentar una reclamación de beneficios por medio de la División de Servicios Laborales. Nosotros tratamos de ayudarlo localizando trabajo en ambos casos, antes de que los beneficios comiencen a pagarse y mientras los beneficios son pagados.
- Si usted tiene un compromiso laboral continuo, y está trabajando menos de tiempo completo debido enteramente a falta de trabajo, usted podría ser elegible para recibir Beneficios de Desempleo parciales.

En ese caso, reclame beneficios parciales - **Inmediatamente** - transmitiendo los hechos (fechas, salarios, empleador).

Nuestra Oficina Local responderá sus preguntas y le proveyerá más información. Las oficinas abiertas a tiempo completo están situadas en las siguientes ciudades para proveyerle servicios a solicitantes de Seguro de Desempleo:

Arkadelphia	El Dorado	Hope	Mena	Rogers
Batesville	Fayetteville	Hot Springs	Monticello	Russellville
Benton	Forrest City	Jonesboro	Mountain Home	Searcy
Blytheville	Fort Smith	Little Rock	Newport	Texarkana
Camden	Harrison	Magnolia	Paragould	West Memphis
Conway	Helena	Malvern	Pine Bluff	

**Precaución:** Declaraciones falsas para obtener beneficios, encubrimiento de hechos o materiales, o incumplimiento del reporte de salarios con el propósito de obtener o incrementar el Pago del Seguro de Desempleo, son violaciones de derecho penal y conllevan a enjuiciamiento.

### División de SERVICIOS LABORALES

\*\* Servicios de Interpretación/Traducción disponibles por medio de su oficina local. -- *Évair berabai in awak kikinje jeje in kinnaan tin oggi ko lo kwan jidli de.*  
-- *Các Dịch Vụ Thông Dịch/Phiên Dịch có sẵn que vẫn không phí chuyển của bạn. -- *အကူအညီပေးသောစာအုပ်အဖွဲ့ကနေတစ်ဆင့်  
-- interpretation/Translation services available through your local office.\*\*\***