Arkansas State Postings

Always Designing for People®

Formulario AR-P	COMISIÓN DE COMPENSACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE ARKANSAS	P
Autoridad: Ark. Code Ann., apartado 11-9-403, 407 AWCC, Norma 7 Actualizado: 06-16-2014 En español: 10-15-2004	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 benefíciales 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 ejecución 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.

(Pegar la etiqueta 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:

1. 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.
2. 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 el empleador haya denegado su responsabilidad.
3. Informar inmediatamente de los accidentes a los interesados.
4. 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 benefíciales 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 el 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 exime 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 subapartado (b) no será de aplicación si:

(1) El empleado solicita asistencia médica por escrito antes de buscarla como consecuencia de una posible lesión compensable; y

(2) 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

(3) Posteriormente se descubre que la supuesta lesión es compensable; y

(4) El empleador no 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.

P

BENEFICIOS Y SERVICIOS PARA VETERANOS DE ARKANSAS

Según lo dispuesto por la Ley 655 de 2025 de la Asamblea General de Arkansas, este cartel proporciona información esencial sobre los beneficios y servicios disponibles para los miembros del servicio y los veteranos.

Departamento de Asuntos de Veteranos de Arkansas (ADVA)
- **Teléfono:** 501-683-2382
- **Sitio web:** www.veterans.arkansas.gov
- 501 Woodlane St, 401N
  Little Rock, AR 72201

Departamento de Trabajo y Licencias de Arkansas (ADLL)
- **Teléfono:** 501-682-4500
- **Sitio web:** labor.arkansas.gov
- 900 W Capitol
  Little Rock, AR 72201

Resumen de los beneficios para militares y veteranos de Arkansas: Arkansas ofrece beneficios especiales para militares, veteranos y sus familias, incluyendo exenciones de impuestos prediales, preferencias laborales estatales, asistencia para la educación y la matrícula, placas vehiculares y privilegios para licencias de caza y pesca. La elegibilidad para algunos beneficios puede depender de la residencia, el componente militar y la condición de discapacidad del veterano.

Recursos del Departamento de Asuntos de Veteranos (VA) de EE. UU.

Opciones de tratamiento para el abuso de sustancias y la salud mental

- **Apoyo y servicios de salud mental:** encuentre tratamiento y apoyo para problemas de salud mental como trastorno de estrés postraumático (PTSD), trastorno de estrés postraumático (MST), depresión, duelo, problemas de consumo de sustancias y trastornos relacionados con la ansiedad.
  - **Sitio web**: www.mentalhealth.va.gov
- **Conéctese con trabajadores sociales:** obtenga ayuda con recursos, intervención en crisis, violencia de pareja, inseguridad alimentaria, dependencia del uso de sustancias y apoyo para la inestabilidad de la vivienda.
  - **Línea directa de atención médica del VA:** (877) 222-8387 (presione 0)
  - **Sitio web**: www.socialwork.va.gov
- **Línea de Crisis para Veteranos:** Conéctese con personal de respuesta del VA atento y calificado. Apoyo confidencial disponible las 24 horas, los 7 días de la semana.
  - **Llamada: Marque 988 y presione 1**
  - **Envíe un mensaje de texto: 838255**
  - **Chat en línea**: VeteransCrisisLine.net
  - **TTY**: 800-799-4889

Recursos educativos, laborales y de capacitación

- **Solicitar y administrar el GI Bill y otros beneficios educativos:** ayuda a pagar los programas universitarios y de capacitación.
  - **Línea de servicio de asistencia para beneficios educativos del VA:**
    - Desde EE. UU.: (888) 442-4551
    - Desde el extranjero: 001-918-781-5678
  - **Sitio web**: www.va.gov/education/about-gi-bill-benefits/
- **Preparación y empleo para veteranos (VR&E):** Los miembros del servicio y los veteranos con discapacidades relacionadas con el servicio pueden calificar para VR&E, también conocido como Capítulo 31.
  - **Sitio web**: www.va.gov/careers-employment/vocational-rehabilitation/
- **Carreras y empleo**: Solicite preparación y empleo para veteranos (VR&E), obtenga apoyo para su pequeña empresa propiedad de veteranos y acceda a otros recursos profesionales.
  - **MyVA411**: (800) 698-2411
  - **Sitio web**: www.va.gov/careers-employment/

Beneficios fiscales

- Pago militar exento de impuestos estatales de Arkansas:
  - La paga militar recibida por los militares que prestan servicio en un componente activo o de reserva de las Fuerzas Armadas de los EE. UU. está exenta del impuesto sobre la renta de Arkansas.
  - La paga de jubilación militar está exenta del impuesto sobre la renta de Arkansas.
  - Impuestos estatales de Arkansas sobre la paga de jubilación por discapacidad militar: La paga de jubilación por discapacidad militar recibida como pensión, anualidad o asignación similar por lesiones personales o enfermedad derivadas del servicio activo en las Fuerzas Armadas de los EE. UU. no debe incluirse en los ingresos imponibles.

Arkansas ofrece muchas más opciones de desgravación fiscal para militares y veteranos. Puede consultar una lista actualizada en https://myarmybenefits.us.army.mil/BenefitLibrary/State/Territory-Benefits/Arkansas#Taxes

Designación de veterano en la tarjeta de identificación y la licencia de conducir de Arkansas:

Los veteranos residentes de Arkansas que recibieron una baja honorable del servicio en las Fuerzas Armadas de los EE. UU. pueden solicitar la designación de veterano en su licencia de conducir o tarjeta de identificación de Arkansas. Pueden solicitarla en cualquier Oficina de Control de Conductores de Arkansas.

- Los veteranos deben proporcionar uno de los siguientes documentos como prueba de elegibilidad:
  - DD214, Certificado de Baja del Servicio Activo
  - NGB 22, Informe de Separación
  - Tarjeta de Identificación de Veterano emitida por el Departamento de Asuntos de Veteranos (VA)
  - DD256 o 257, Certificado de Baja
  - DD2, Tarjeta de Identificación de Veterano Jubilado

Elegibilidad para los beneficios del seguro de desempleo (UI) según la ley estatal y federal

- La División de Servicios Laborales de Arkansas (ADWS) administra el programa UI de Arkansas que brinda asistencia financiera temporal a los trabajadores que están desempleados por causas ajenas a su voluntad.
  - Los solicitantes pueden presentar una solicitud de seguro de desempleo (UI) en línea en la página web de solicitudes de UI de ADWS y EZARC (de lunes a viernes, de 6:00 a. m. a 6:00 p. m., y domingos, de 7:00 a. m. a 6:00 p. m.).
  - Para obtener más información o si tiene alguna pregunta, llame al Centro de Servicios de UI al 844-908-2178 (de lunes a viernes, de 8:00 a. m. a 3:30 p. m.).

Servicios legales

- **Busque Organizaciones de Servicios para Veteranos (VSO) locales:** obtenga ayuda de un representante acreditado.
  - **MyVA411**: (800) 698-2411
  - **Sitio web**: www.va.gov/get-help-from-accredited-representative/

Beneficios y servicios adicionales del VA

- **Atención médica de VA**: solicite atención médica de VA, aprenda cómo acceder a los servicios y administrar su salud y beneficios en línea.
  - **Línea directa de atención médica del VA**: (877) 222-8387 (presione 0)
  - **Sitio web**: www.va.gov/health-care/how-to-apply/
- **Discapacidad y beneficios**: Presente un reclamo de compensación por discapacidad por condiciones relacionadas con su servicio militar y administre sus beneficios.
  - **Línea directa de beneficios del VA**: (800) 827-1000
  - **Sitio web**: www.va.gov/disability/how-to-file-claim/
- **Apoyo para personas sin hogar, asistencia para la vivienda, préstamos hipotecarios del VA:** él VA puede conectarlo con recursos de vivienda y ofrecerle beneficios para ayudarlo a construir, mejorar o conservar su vivienda actual.
  - **Centro de llamadas para veteranos sin hogar:** (877) 424-3838
  - **Sitio web**: www.va.gov/homeless/
  - **Servicio de garantía de préstamos del VA:** (877) 827-3702
  - **Sitio web**: www.va.gov/housing-assistance/home-loans
- **Pensión:** Solicite pagos mensuales para veteranos y sobrevivientes de tiempos de guerra con ingresos limitados o nulos que cumplan con ciertos requisitos.
  - **Línea directa de beneficios del VA**: (800) 827-1000
  - **Sitio web**: www.va.gov/pension/
- **Entierros y monumentos conmemorativos:** determinar la elegibilidad para el entierro, obtener ayuda para planificar un entierro en un cementerio nacional de VA, solicitar artículos conmemorativos para veteranos.
  - **Oficina del Cementerio Nacional de VA**: (800) 535-1117
  - **Sitio web**: www.va.gov/burials-memorials/schedule-a-burial/
- **Beneficios para familiares, cuidadores y sobrevivientes:** obtenga información sobre los beneficios para los que puede calificar como cónyuge, dependiente o sobreviviente de un veterano.
  - **Línea directa de beneficios del VA**: (800) 827-1000
  - **Sitio web**: www.va.gov/family-and-caregiver-benefits/

NOTA: Los empleadores en Arkansas con cincuenta (50) o más empleados equivalentes a tiempo completo deben exhibir este cartel en un lugar visible y accesible para los empleados.

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 11-4-202 al 11-4-220 deben recibir un salario mínimo de al menos:

$11.00 por hora efectiva 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 exenciones 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 a 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 de 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 una 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 periodo regularmente recurrente de 168 horas en la forma de siete periodos consecutivos de 24 horas.

EJECUCIÓN

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

(a) ingresar e inspeccionar todo lugar de empleo en el Estado para examinar libros, nóminas y registros que tengan que ver con salarios y horarios. Puede sacar copias estos registros si es necesario y puede hacer preguntas a cualquier empleado para averiguar si se respeta la ley.

(b) exigir declaraciones escritas o juradas de parte del empleador sobre los ingresos y horarios de trabajo de sus empleados.

(c) hacer cumplir todas las reglas administrativas.

DEDUCCIONES DEL SALARIO MÍNIMO

No se pueden realizar deducciones del salario mínimo aplicable excepto aquéllas autorizadas o exigidas por ley o por las normas del director de Trabajo; sin embargo, las deducciones que no estén 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 periodo 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 periodo de pago para todos los empleados cubiertos por la ley. Además, cada empleador que reclame una asignación por propinas, alimentación, alojamiento, vestimenta u otros ítems o servicios como parte de la tasa de salario mínimo aplicable, debe mantener registros diarios 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 realmente o 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 salarios entre sexos o pagará a cualquier mujer que tenga empleada una tasa de salario menor que las tasas pagadas a los empleados hombres por un trabajo similar. No obstante, nada en esta Ley prohibirá una variación en 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 trabajado, o cualquier otra diferenciación razonable excepto diferencia 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 él y tales registros deberán conservarse durante un periodo de tiempo de tres (3) años.

PENAS

Cualquier empleador que intencionalmente obstaculice o retrase al director o su representante autorizado en el desempeño de sus funciones en la aplicación de la Ley de Salario Mínimo o de cualquier norma emitida en virtud de la misma estará sujeto a una multa civil de no menos de cincuenta dólares ($ 50.00) y no más de mil dólares ($ 1,000.00) por cada violación. A los efectos de este inciso, cada infracción constituirá un delito separado. Cualquier empleador que despida voluntariamente o de cualquier otra manera discrimina deliberadamente a cualquier empleado porque dicho empleado ha presentado una queja a su empleador, al Director del Trabajo o su representante autorizado de que no se le ha pagado un salario mínimo de acuerdo con la ley, o porque dicho empleado ha provocado ser instituido o está a punto de iniciar cualquier procedimiento bajo o relacionado con la ley, o porque dicho empleado ha testificado o está a punto de testificar en dicho procedimiento se considerará una violación del salario mínimo Ley y estará sujeto a una multa civil de no menos de cincuenta dólares ($ 50.00) y no más de mil dólares ($ 1,000.00) por cada violación. A los fines de esta sección, cada día que continúe la violación constituirá un delito separado. Además de la sanción civil, el director de Trabajo está autorizado a solicitar a cualquier tribunal de jurisdicción competente que ordene o restrinja a cualquier persona, empresa, corporación, sociedad o asociación que viole la disposición de la ley o cualquier norma.

RECURSOS DE LOS EMPLEADOS

El director de Trabajo puede hacer cumplir la ley de salario mínimo de Arkansas instituyendo acciones legales para recuperar los salarios adeudados. Un empleado puede presentar una acción de alivio equitativo y monetario contra un empleador si el empleador le paga al empleado menos del salario mínimo, incluidos los salarios de horas extras, a los que tiene derecho el empleado. No se exigirá al empleado que agote los recursos administrativos antes de iniciar una acción. Un empleado puede recuperar el monto total de los salarios adeudados más los costos y una tarifa razonable de abogado. Al empleado también se le puede otorgar un monto adicional hasta el monto de los salarios que se vencen, pero no más, que se pagarán como daños liquidados por violaciones intencionales.

TRABAJO INFANTIL

Después del 1 de agosto de 2023, los permisos ya no serán requerido. NOTA: Todas las leyes estatales y federales con respecto a las actividades y horas de trabajo permanecerán en efecto y se hará cumplir. civil mejorada y sanciones penales por violaciones de la ley de trabajo infantil fueron previstas por la Ley 687 de 2023.

La ley estatal regula el empleo de menores de 17 años de edad. Existen disposiciones especiales que regulan el empleo de niños en la industria del entretenimiento; de lo contrario, los niños de 14 y 15 años de edad no pueden trabajar:

*Más de 8 horas por día.

*Más de 6 días a la semana.

*Más de 48 horas a la semana.

*Antes de las 6:00 a.m. ni después de las 7:00 p.m. excepto en las noches anteriores a un día que no haya jornada escolar, y en cuyo caso tales niños podrán trabajar hasta las 9:00 p.m.

Los niños menores de 14 años no pueden estar empleados excepto en el caso de la industria del entretenimiento, como repartidores de periódicos, niños o niñas encargados de los bates de béisbol en clubes profesionales de béisbol, árbitros deportivos, para cosechar a mano en temporadas cortas de cosecha o por sus padres o tutores durante las vacaciones escolares.

Los niños de 16 años de edad no pueden trabajar:

*Más de 10 horas consecutivas en un día cualquiera; no más de diez 10 horas en un periodo de 24 horas.

*Más de 6 días a la semana.

*Más de 54 horas a la semana.

*Antes de las 6:00 a.m. ni después de las 11:00 p.m. excepto que las limitaciones de 6:00 a.m. y 11:00 p.m. no se aplicará a los niños de 16 años de edad empleados en las noches anteriores a los días no escolares en ocupaciones que, según la regla del Departamento de Trabajo y Licencias de Arkansas, sean lo suficientemente seguras para su empleo. Disponiéndose, sin embargo, que ningún niño o niña entre las edades de 16 y 18 años estará sujeto a las disposiciones de esta Ley si:

(a) tal niño o niña está graduado de la escuela secundaria, escuela técnica o vocacional;

(b) tal niño o niña está casado o es padre.

La ley 647 de 1987 permite el empleo de niños en la industria del entretenimiento siempre y cuando el niño cuente con un Permiso de trabajo para la industria del entretenimiento emitido por el Director de Trabajo. **Las infracciones de trabajo infantil resultan en una multa monetaria civil de no menos de $100.00 y no más de $5,000.00 por cada infracción.**

SI TIENE PREGUNTAS RELACIONADAS CON LA LEY DE SALARIO MÍNIMO DE ARKANSAS, LLAME AL 682-4500.

LEY DE COBRO DE SALARIO

La Ley de Cobro de Salario ofrece ayuda a todo empleado en temas relacionados con el cobro de salarios adeudados por trabajo realizado. El trabajo realizado incluirá todo o cualquier trabajo o servicio realizado por una persona empleada durante un periodo de tiempo en que los salarios o remuneraciones por tales trabajos o servicios debían pagarse en intervalos especificados o a la finalización de tal empleo o por trabajo físico realmente realizado por un contratista independiente, siempre y cuando el monto en controversia no exceda la suma de dos mil dólares ($2,000.00). Los empleados que necesiten ayuda para cobrar los salarios que se les adeude, deben comunicarse con el Departamento de Trabajo y Licencias de Arkansas.

ESTE PÓSTER CONTIENE SOLAMENTE UN RESUMEN

Departamento de Trabajo y Licencias de Arkansas tiene copias de las normas y leyes completas.

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y LICENCIAS DE ARKANSAS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO
900 WEST CAPITOL SUITE 400
LITTLE ROCK, ARKANSAS 72205
TELÉFONO (501) 682-4500
FAX (501) 682-4506
TDD (800) 285-1131

SE EXIGE QUE LOS EMPLEADORES SUJETOS A LA LEY DE SALARIO MÍNIMO COLOQUEN ESTE AVISO EN UN LUGAR LLAMATIVO PARA QUE TODOS LOS EMPLEADOS PUEDAN VISUALIZARLO.

1/21

NOTIFICACIÓN A LOS EMPLEADOS DE CÓMO HACER UN RECLAMO DE SEGURO DE DESEMPLEO

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 DEDUCIONES DE SU SALARIO PARA ELLO.** Asegúrese que su empleador tenga su Número de Seguro Social correcto.

A. En caso que o si usted sabe 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 trataremos de ayudarlo localizando trabajo en ambos casos, antes de que los beneficios empiecen a pagarse y mientas los beneficios son pagados.

B. 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).
No tarde haciendo esto.

Nuestra Oficina Local responderá sus preguntas y le proveerá más información.

Las oficinas abiertas a tiempo completo están situadas en las siguientes ciudades para proveerle servicios a solicitantes de Seguro de Desempleo:

Conway	**Forrest City**	**Hope**	**Little Rock**	**Paragould**	**Searcy**
El Dorado	**Fort Smith**	**Hot Springs**	**Mena**	**Pine Bluff**	**West Memphis**
Fayetteville	**Harrison**	**Jonesboro**	**Monticello**	**Russellville**	

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. --- Ewōr Jerbal in ukok ikijien jeje im kennaan ilo opij ko ijo kwoj pād ie.*
--- Các Dịch Vụ Thông Dịch/Phiên Dịch có sẵn qua văn phòng địa phương của quý vị. --- ຫ້ອງການປະຈຳທ້ອງຖິ່ນຂອງທ່ານໃຫ້ບໍລິການນາຍພາສາແລະການແປເອກະສານ
*--- Interpretation/Translation services available through your local office.****

(Rev. 1-07) v12052023

Aviso al empleador / empleados

Su estado tiene su propia ley del 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 del Departamento de los Estados Unidos. Adicionalmente se requiere el aviso que su estado proporcione. Según el Departamento de Partido Laborista; 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 estas notificaciones fueron traducida por una compañía privada, a menos que la agencia del gobierno lo ha publicado.

C0825

ARKANSAS

© 2025 ALLC

SP-AR-S

Employers:
For additional information on our services, speak to your local sales associate or visit us at:
www.adp.com

The ADP Logo is a registered trademark of ADP, Inc. All other products and marks are the property of their respective owners.

C0825 • 0825 • v13

Copyright © 2025 ADP, LLC. ALL RIGHTS RESERVED.
The ADP Logo, ADP, ADP Always Designing for People, and RUN Powered by ADP are registered trademarks of ADP, LLC.

ALLC 20250818

Compliance Date August 2025

Always Designing for People®