



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 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.

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) o 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 desista 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 presentado un reclamo 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. Un empleado que presente 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, o los que tiene derecho el empleado. No se exige 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 abogados. Un empleado también puede optar por obtener un monto adicional hasta el monto de los salarios que se venían, pero no más, que se pagarán como daños liquidados por violaciones intencionales.

RECURSOS DE LOS EMPLEADOS

El director de Trabajo puede hacer cumplir la ley de salario mínimo de Arkansas incluyendo 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, o los que tiene derecho el empleado. No se exige 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 abogados. Un empleado también puede optar por obtener un monto adicional hasta el monto de los salarios que se venían, pero no más, que se pagarán como daños liquidados por violaciones intencionales.

TRABAJO INFANTIL

Después del 1 de agosto de 2021, los permisos ya no serán requeridos. **NOTA: Todas las leyes estatales y federales con respecto a las actividades y horas de trabajo permanecerán vigentes y se aplicarán a los niños y niñas. Las sanciones penales por violaciones de la ley de trabajo infantil fueron promulgadas por la Ley 687 de 2021.**

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.

*Máx de 8 horas por día.
*Máx de 6 días a la semana.
*Máx 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, o en caso 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 buses de autobús en clubes profesionales de fútbol, árbitros deportivos, para cosechar o mano de obra agrícola, o en el caso de cocineros o para sus padres o tutores durante las vacaciones escolares.

Los niños de 16 años de edad no pueden trabajar:
*Máx de 10 horas consecutivas en un día cualquiera; no más de diez (10) horas en un periodo de 24 horas.
*Máx de 6 días a la semana.
*Máx 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. a 11:00 p.m. no se aplicarán a los niños de la industria del entretenimiento o 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. Dependientes, sin embargo, que ningún niño o niña entre las edades de 16 y 18 años estará sujeto a las disposiciones de esta ley:

- (a) tal niño o niña está graduado de la escuela secundaria, escuela técnica o vocational;
 - (b) tal niño o niña está casado o es padre.
- La ley 647 de 1987 permitió 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 período de tiempo en que sus salarios o remuneraciones por tal trabajo o servicios debían pagarse en intervalos específicos 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 necesitan 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
900 WEST CAPITOL SUITE 400
LITTLE ROCK, ARKANSAS 72005
TELÉFONO (501) 682-4500
FAX (501) 682-4500
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.

121

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	P
---	---	----------

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 hacer 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 **PREMINENTE** 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 reemplazar 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.

USTED DEBE PRONTAMENTE:
A. En caso que o el usted sabe que va a estar sin trabajo por una semana de calendario o más.
B. Si usted tiene un compromiso laboral continuo, y está trabajando menos de tiempo completo debido enteramente a falta de trabajo, usted podrá 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. -- *Envié un email en inglés a help@adp.com o llame al 1-800-852-5376. --*
-- *Các Dịch Vụ Thông Dịch/Phiên Dịch có sẵn qua văn phòng địa phương của bạn. --* *အကူအညီပေးဆောင်မှုများကို အင်္ဂလိပ်ဘာသာဖြင့် အီးမေးလ်ဖြင့် help@adp.com သို့မဟုတ် 1-800-852-5376 ဖုန်းနံပါတ်ဖြင့် တောင်းဆိုနိုင်ပါသည်။ --*
-- *Interpretation/Translation services available through your local office. **** (Rev. 1-07) 009142021

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