



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: 1-800-632-5376 / 479-751-2799

INSTRUCCIONES SOBRE LA COMPENSACIÓN DE LOS TRABAJADORES PARA EMPLEADORES Y EMPLEADOS

Todos los empleados de este centro que tengan derecho a beneficios 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 pueden tener que abonarse a los empleados. Este formulario debe, en virtud de la legislación estatal, ofrecer a sus empleados cobertura por compensaciones o ha renunciado a la extensión o exclusión de la aplicación de la legislación en materia de compensaciones a los trabajadores y verifica 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-seguro de Arkansas o la División Pública de Reclamaciones de los Empleados del Departamento de Seguros de Arkansas.

(Pegar 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 regresa 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 o 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 que el empleador haya renunciado su responsabilidad.
3. Informar inmediatamente de los accidentes a los interesados.
4. Mantener un registro de todas las lesiones de los 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 comunicó al empleado inmediatamente después de producirse. El empleador no será responsable de los beneficiarios de discapacidad, médicos 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 empleado; 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 empleado 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 estima 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 visita 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, conlleva a cargo del demandante".
- El artículo 11-9-514(f) del Ark. Code Ann., sin embargo, establece que: Cuando la comisión sea causa de controversia, el subparágrafo (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 **PREMINENTE** en su centro de trabajo o las cercanías.

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

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 del 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 PRESENTAR:**
- A. En caso que o el salario 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). **No tarde haciendo esto.**

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

Arkadelphia	El Dorado	Hope	Mena	Rogers
Batesville	Fayetteville	Hot Springs	Monticello	Russellville
Benton	Fayetteville	Hot Springs	Monticello	Russellville
Blytheville	Fort Smith	Little Rock	Newport	Texarkana
Camden	Harrison	Magnolia	Paragould	West Memphis
Conway	Helena	Mauiern	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 conllevar a enjuiciamiento.

División de SERVICIOS LABORALES

*** Servicios de Interpretación/Traducción disponibles por medida de la oficina local - Favor llamar al sitio donde sea la oficina de la que desea pedir el empleo. **

— Ark. Code Ann. Title 11-9-514 (b) (1) (F) (i) (F) (j) — Arkansas Labor Division (ALD) — Arkansas Labor Division (ALD) — Arkansas Labor Division (ALD)

— Interpretation/Traducción servicios available through your local office. *** (Rev. 1-07) V00142021

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 a 11-4-202 deben recibir un salario mínimo de al menos: \$11.00 por hora efectiva 01 de enero 2021 con una asignación para los propósitos que no exceda de \$3.37 por hora.

COBERTURA
El Salario Mínimo de Arkansas se aplica a cualquier empleado de cuatro (4) o más personas.
Las excepciones comunes incluyen:
*Empresas profesionales, administrativas o ejecutivas.
*Estudiantes en temas que reciben crédito.
*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 Establecimientos.
Las excepciones comunes incluyen:
*Empresas profesionales, administrativas o ejecutivas.
*Estudiantes en temas que reciben crédito.
*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 Establecimientos.

TASA DE ESTUDIANTES
Toda estudiante de tiempo completo que sea una estudiante educadora acreditada dentro del Estado de Arkansas y que esté empleada para trabajar una cantidad que no exceda las veinticinco (25) horas durante semanas en las que ha estado o cuarenta (40) horas durante semanas en que no ha estado, la tasa del salario deberá ser igual al no menos del ochenta por ciento (80%) 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 80% de la tasa del salario mínimo sujetos 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 a medio tiempo en un programa de capacitación profesional. 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, a empleados de la industria 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 hacer copias de estos registros si es necesario y puede hacer preguntas a cualquier empleado para averiguar si se cumple la ley.
(b) exigir declaraciones juradas o jurados 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 aquellas autorizadas o exigidas por la o 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 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 propósitos, adremanes, alojamiento, vestido o otros tipos de 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 propósitos que el empleado ha recibido realmente o los costos razonables del empleador para suministrar los bienes o servicios al empleado.

LEY DE IGUALDAD DE PAGO
Ningún empleador en el Estado de Arkansas discriminará al pago de salarios entre sexos o pagará o pagará menos que el salario que recibe una persona por un trabajo similar si el sexo de esa persona difiere del sexo de la persona que recibe el salario. Ningún empleador en el Estado de Arkansas discriminará al pago de salarios entre sexos o pagará o pagará menos que el salario que recibe una persona por un trabajo similar si el sexo de esa persona difiere del sexo de la persona que recibe el salario. Ningún empleador en el Estado de Arkansas discriminará al pago de salarios entre sexos o pagará o pagará menos que el salario que recibe una persona por un trabajo similar si el sexo de esa persona difiere del sexo de la persona que recibe el salario.

Aviso al empleador / empleados
Su estado tiene su propia ley del salario mínimo que requiere actualizando un aviso con respecto a los aspectos de esta 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. Seguir el Departamento de Paridad 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 traducidas por una compañía privada, a menos que la agencia del gobierno lo ha publicado.

ARKANSAS SP-AR-S