



Por favor publique en un lugar visible. **Fecha de Publicación:** Las leyes laborales cambian frecuentemente. Contacte a su distribuidor para asegurarse de cumplir con los requisitos de publicación a nivel Estatal y Federal al menos una vez al año. © 2019 LaborLawCenter, Inc. All rights reserved.

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y LICENCIAS DE ARKANSAS

ANUNCIO para el empleador y empleado

SALARIO MÍNIMO

Todos los empleados cobijados por el Código de Arkansas 11-4-202 a 11-4-220 deben recibir una paga de un salario mínimo de al menos:

- \$9.25 por hora a partir de Enero 1 de 2019 con un estipendio de propinas que no supere \$6.62 por hora.
- \$10.00 por hora a partir de Enero 1 de 2020 con un estipendio de propinas que no supere \$7.37 por hora.
- \$11.00 por hora a partir de Enero 1 de 2021 con un estipendio de propinas que no supere \$8.37 por hora.

COBERTURA

El Salario Mínimo de Arkansas aplica a un empleador de cuatro (4) o más personas. Todos los empleados de los anteriores empleadores están cobijados excepto:

- * Empleados ejecutivos, administrativos o profesionales.
- * Vendedores externos pagados por comisión.
- * Estudiantes cuyo trabajo sea parte de un programa de capacitación vocacional bona fide.
- * Estudiantes que trabajan en las escuelas a las que asisten.
- * Algunos trabajadores agrícolas.
- * Contratistas independientes.
- * Empleados de los Estados Unidos.

TASA ESTUDIANTIL

Cualquier estudiante de tiempo completo que asiste a una institución de educación acreditada dentro del Estado de Arkansas, y que esté empleado para trabajar por una cantidad de horas que no supere las veinte (20) horas durante las semanas en las que la escuela está en sesiones o cuarenta (40) horas durante las semanas cuando la escuela no está en sesiones, deberá tener una tasa salarial mayor o igual al ochenta y cinco por ciento (85%) de la tasa salarial aplicable previa obtención del Certificado de Elegibilidad Estudiantil de parte del Departamento de Empleo de Arkansas. Los trabajadores estudiantiles están sujetos a la cláusula del 85% de la tasa del salario mínimo y un estipendio por propinas no deberá ser pagado no menos de la base salarial garantizada a cualquier otro empleado con estipendio por propinas.

TRABAJADORES DISCAPACITADOS

El Secretario ha establecido procedimientos 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 instrucciones regulares en una escuela acreditada y que trabaja a tiempo parcial en un programa de capacitación de buena fe. Para más información contacte al Departamento de Trabajo y Licencias.

PAGO DE HORAS EXTRAS

La compensación por horas extras debe pagarse a la tasa de una vez y media la tasa salarial por horas trabajadas por encima de las 40 horas en una semana laboral. Esta cláusula de horas extras no deberá ser aplicable con respecto a los empleadores con menos de 4 empleados, o empleados agrícolas.

SEMANA LABORAL

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

CUMPLIMIENTO

Atribuciones del Secretario del Trabajo: El Secretario o sus representantes tienen la autoridad para:

- Entrar e inspeccionar cualquier lugar de empleo en el Estado para examinar libros, nóminas y registros relacionados con los salarios y horarios. Puede copiar estos registros de ser necesario y puede interrogar a cualquier empleado para averiguar si la ley está siendo cumplida.
- Exigir declaraciones escritas o juradas de un empleador sobre los ingresos de sus empleados y horarios de trabajo.
- Hacer cumplir todas las regulaciones aquí establecidas.

DEDUCCIONES DEL SALARIO MÍNIMO

No se puede hacer ninguna deducción del salario mínimo aplicable, excepto las autorizadas o requeridas por la ley o por orden del Secretario de Trabajo, sin embargo, las deducciones de otro modo no están prohibidas y que son para el beneficio del empleado se pueden hacer si el empleado las autoriza por escrito.

MANTENER REGISTROS

Todos los empleadores sujetos a la Ley de Salario Mínimo deben mantener registros precisos por un período de tres (3) años. Estos registros deben incluir el nombre, la dirección, la ocupación, la tasa de pago, las horas trabajadas y la cantidad pagada en cada período de pago para todos los empleados cubiertos por la ley. Además, todo empleador que reclame una asignación por propinas, comida, alojamiento, ropa u otros artículos o servicios como parte de la tarifa de salario mínimo aplicable, debe mantener registros diarios que muestren para cada empleado las cantidades reclamadas como asignaciones y debe mantener registros que corroboren la cantidad de propinas realmente recibidas por el empleado o el costo razonable del empleador en el suministro de artículos o servicios al empleado.

LEY DE PAGO IGUAL

Ningún empleador en el Estado de Arkansas podrá discriminar en el pago salarial teniendo en cuenta el sexo ni podrá pagar a ninguna mujer un salario menor a la tasa pagada a los empleados hombres por un trabajo similar. Sin embargo, se establece que nada en esta Ley deberá prohibir una variación en las tasas salariales basándose en una diferencia en antigüedad, experiencia, capacitación, habilidad, o diferencia en los deberes o servicios realizados, o una diferencia en el turno u hora del día laborada, o cualquier otra diferencia razonable excepto por una diferencia de sexo. Todo empleador deberá tener y conservar unos registros de los salarios y tasas salariales, clasificación laboral y otros términos y condiciones de empleo de las personas que tiene contratadas y dichos registros deberán ser preservados por un período de tres (3) años.

SANCCIONES

Todo empleador que intencionalmente obstaculice o retrase al Secretario o su

LOS EMPLEADORES SUJETOS A LA LEY DE SALARIO MÍNIMO DEBEN PUBLICAR ESTE AVISO EN UN LUGAR CONCRETO PARA TODOS LOS EMPLEADOS. 8/2019

representante autorizado en el desempeño de sus funciones en el cumplimiento de estos estatutos o que viole intencionalmente cualquier disposición de estos estatutos o de cualquier regulación emitida bajo este se considerará una violación a la Ley del Salario Mínimo 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 efectos de este inciso, cada infracción constituirá un delito separado. Cualquier empleador que despidiera voluntariamente o de cualquier otra manera discrimine deliberadamente a cualquier empleado porque dicho empleado ha presentado una queja ante su empleador, ante el Secretario del Trabajo o su representante autorizado porque no se le ha pagado un salario mínimo de acuerdo con las disposiciones de estos estatutos, o porque dicho empleado ha dado lugar a la radicación o está a punto de radicar cualquier procedimiento bajo estos estatutos o relacionado con los mismos, o porque dicho empleado ha testificado o está a punto de testificar en dicho procedimiento, se considerará una violación de la Ley de Salario Mínimo 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. Para los fines de esta sección, cada día que continúe la violación constituirá un delito separado. Además de la sanción civil, el Secretario 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 estos estatutos o cualquier regla.

RECURSOS DE LOS EMPLEADOS

El Secretario de Trabajo puede hacer cumplir la ley de salario mínimo de Arkansas al iniciar acciones legales para recuperar los salarios adeudados. Un empleado puede presentar una acción de resarcimiento equitativo y monetario contra un empleador, incluido el estado de Arkansas o una subdivisión política del estado, 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 requerirá que el empleado 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 mayores, que se pagarán como liquidación por daños.

TRABAJO INFANTIL

La ley estatal regula el empleo de menores de 17 años y, por lo general, exige que los niños menores de 16 años tengan certificados de empleo. Los certificados de empleo para los menores de 14 y 15 no se exigen a los trabajadores agrícolas de temporadas, repartidores de periódicos, y bateadores o clubes de béisbol profesional, o jueces deportivos. Algunas cláusulas especiales relacionadas con el empleo de niños en la industria de entretenimiento, de lo contrario, los niños de 14 y 15 años no pueden trabajar:

- * Más de 8 horas al 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 noches previas a días no escolares, dichos niños podrán trabajar hasta las 9:00 p.m.

Los niños menores de 14 no pueden estar empleados excepto en la industria del entretenimiento, como repartidores de periódicos, bateadores de clubes de béisbol profesional, jueces deportivos, para cosechar sembrados de corta temporada, o por sus padres o guardianes durante las vacaciones escolares.

- * Los niños que tengan 16 años de edad no pueden trabajar:
- * Más de 10 horas consecutivas en un día; no más de 10 horas en un período de 24 horas.
- * Más de 6 días en una semana.
- * Más de 54 horas en una 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 menores de 16 años de edad, empleados en noches anteriores a días no escolares en ocupaciones determinadas por la regla del Departamento de Trabajo y Licencias de Arkansas como suficientemente seguras para su empleo. Disponiéndose, sin embargo, que ningún menor entre las edades de 16 y 18 años estará sujeto a las disposiciones de esta Ley si:

- dicho niño o niña se ha graduado de cualquier escuela secundaria, escuela vocacional o escuela técnica;
- dicho niño o niño está casado o es padre.

La Ley 647 de 1987 permite el empleo de niños en la industria del entretenimiento siempre que el niño tenga un Permiso de Trabajo en el Entretenimiento por parte del Director de Empleo. Las violaciones del empleo infantil llevan a una multa civil de no menos de \$50.00 y no más de \$1,000.00 por cada violación.

SI TIENE PREGUNTAS CON RESPECTO A LA LEY DE SALARIO MÍNIMO DE ARKANSAS, TELÉFONO 682-4505.

LEY DE COBRO DE SALARIOS

La Ley de Cobro de Salarios brinda asistencia a cualquier empleado en el cobro de salarios que se le adeuden por el trabajo realizado. El trabajo realizado incluirá todo o cualquier trabajo o servicio realizado por cualquier persona empleada durante cualquier período de tiempo en el que los sueldos o salarios o remuneraciones por dicho trabajo o servicios se paguen a intervalos establecidos o al término de dicho empleo, o por trabajo realmente realizado por un contratista independiente, siempre que 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 les adeudan deben comunicarse con el Departamento de Trabajo y Licencias de Arkansas. Teléfono 682-4599.

ESTE CARTEL CONTIENE SOLO UN RESUMEN

Las copias de las leyes y reglamentos completos están disponibles en el Departamento de Trabajo y Licencias.

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y LICENCIAS DE ARKANSAS
10421 WEST MARKHAM STREET, LITTLE ROCK, ARKANSAS 72205
TELÉFONO (501) 682-4500 FAX (501) 682-4506 TDD (800) 285-1131

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 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 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 compensación es o ha renunciado o a la exención o exclusión de la ejecución de la legislación en materia de compensación es 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:

- 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 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 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 hayan cumplido estas disposiciones deberán colocar esta notificación en un lugar PREEMINENTE en su centro de trabajo o las cercanías.

ANUNCIO DEL DEPARTAMENTO DE EMPLEO DE ARKANSAS PARA EMPLEADORES Y EMPLEADOS - LEY 556 DE 1991 TITULADA

LEY SOBRE DERECHO A INFORMACIÓN SOBRE QUÍMICOS PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

PROPOSITO El propósito de esta ley es proporcionarles a los empleados públicos la posibilidad de acceder a capacitación e información en relación a químicos peligrosos, con el fin de permitirles minimizar su exposición a dichos químicos y proteger su salud, seguridad y bienestar.

DEBERES DE LOS EMPLEADORES PÚBLICOS Los empleadores públicos son responsables de lo siguiente como lo establece la ley:

- Publicar avisos adecuados para informar a los empleados sobre sus derechos.
- Asegurar el etiquetaje apropiado de químicos:

- Las etiquetas existentes en contenedores de químicos peligrosos no deben ser retiradas.
 - Si un químico es transferido a otro contenedor, debe ser etiquetado también con el nombre y las advertencias apropiadas, como establece esta ley.
 - No se exige que un empleado público etiquete químicos que han sido transferidos a un contenedor portátil por un empleado cuando dicho empleado va a usar inmediatamente el químico.
- Mantener y tener disponibles las hojas técnicas de seguridad con materiales:

- Los fabricantes y distribuidores de químicos deben suministrar a los empleadores públicos las MSDS apropiadas dentro de las fechas establecidas.
 - Los empleadores públicos deben mantener copias actualizadas de cada MSDS y tenerlas disponibles para los empleados y sus representantes designados ante su solicitud dentro de las fechas establecidas.
 - El empleador no debe solicitar a un empleado que trabaje con un químico hasta que se pueda facilitar una MSDS, excepto cuando lo indique esta ley.
 - Un empleado que se niegue a trabajar con un químico no puede ser sancionado.
 - Los empleadores públicos deberán proporcionar una copia de las MSDS al Director de Empleo cuando lo solicite.
- Recopilar y mantener una lista de los químicos del lugar de trabajo para los químicos peligrosos usados, generados, o almacenados en cantidades de 55 galones o 500 libras o más.
 - La Lista de Químicos en el Lugar de Trabajo debe mostrar el químico o nombre común en la MSDS y/o la etiqueta del contenedor, el Número del Servicio de Resúmenes Químicos (Chemical Abstracts Service Number) y el área de trabajo en la que normalmente será usado, generado o almacenado.
 - Las listas de químicos deben ser archivadas con el Director de Empleo no antes de octubre 14, 1991, actualizada cuando sea necesario, y vuelta a archivar en julio 1 de todos los años.
 - Proporcionarles información y capacitación a los empleados
 - El Director de Empleo es responsable de mantener un programa de información general y asistencia para la capacitación para ayudar a los empleados públicos.
 - La capacitación adicional debe proporcionarse cuando se introduzca un nuevo peligro, cuando se reciba nueva información, o antes de que nuevos empleados sean asignados a un trabajo.
 - Los programas de información y capacitación deben cumplir los requisitos establecidos en la ley y en las regulaciones del Director de Empleo.
 - Los programas de información y capacitación deben ser desarrollados para enero 15, 1992, y la información inicial y capacitación debe ser proporcionada antes de julio 15, 1992. Los empleadores deben mantener un registro de las fechas de capacitación dada a sus empleados.
 - Las reglas y regulaciones del Director de Empleo en relación a

la capacitación de actualización y las excepciones de capacitación deben ser cumplidas.

- Tratar los secretos comerciales de acuerdo con las cláusulas establecidas en la ley.
 - El Director de Empleo puede solicitar información que sustente una demanda de secreto comercial cuando se la pida un empleado, representante designado, o empleador público.
 - Toda información se mantendrá como confidencial.

DERECHOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS Los empleados públicos que puedan estar expuestos a químicos peligrosos deben ser informados y deben tener acceso a la Lista de Químicos en el Lugar de Trabajo, las MSDS para los químicos en la lista, e información y entrenamiento como se establece en esta ley. El empleado público no puede ser amonestado, despedido o discriminado por solicitar información, presentar una demanda, asistir al inspector del Departamento de Empleo, por dar lugar a una demanda o procedimiento correctivo, testificando en cualquier procedimiento, o al ejercer cualquier derecho establecido por esta ley. Cualquier derogación de beneficios o requisitos de esta ley son una violación y son por lo tanto nulos o inválidos.

DEMANDAS E INVESTIGACIONES El Director del Departamento de Empleo investigará las demandas escritas y orales de los empleados públicos en relación con las violaciones de esta ley. El Director o su representante designado tienen la autoridad a entrar al lugar de trabajo y realizar una completa investigación de la demanda como se especifica por esta ley.

CUMPLIMIENTO Si el Director de Empleo encuentra a un empleador público en violación de esta ley, deberá presentar una orden para dejar y desistir del acto y omisión que constituye la violación. Si el Director de Empleo encuentra que un empleado público ha fallado en proporcionar la información requerida y capacitación por el tiempo establecido, deberá conducir el programa y cargar los cargos incurridos al empleador. La violación a esta ley deberá ser causa para una acción de personal adversa contra el supervisor responsable como se establece en esta ley.

CAUSA DE ACCIÓN - HONORARIOS LEGALES Cualquier ciudadano al que se nieguen sus derechos bajo esta ley puede iniciar una acción civil en una corte del circuito y la corte deberá escuchar la petición dentro de siete días. La corte deberá tener la jurisdicción para reprimir las violaciones a esta ley y para ordenar la restitución apropiada. Aquellos que se nieguen a cumplir con estas órdenes estarán en desacato a la corte. Los honorarios legales de abogados y los costos de la corte serán asignados al acusado y demandante como se establece por la ley.

SIN EFECTO EN OTRAS OBLIGACIONES JURIDICAS La cláusula de información al empleado público no afecta la obligación del empleador con relación a la salud y seguridad del empleado, o la responsabilidad del empleador de prevenir la ocurrencia de enfermedades ocupacionales. La cláusula de información a un empleador también no afecta cualquier otra obligación jurídica o responsabilidad de un fabricante o distribuidor de químicos para advertir a los usuarios de un químico peligroso.

DEPARTAMENTO DE EMPLEO DE ARKANSAS
10421 WEST MARKHAM
LITTLE ROCK, ARKANSAS 72205
PH. (501) 682-4500

LOS EMPLEADORES DEBEN PUBLICAR ESTE ANUNCIO EN UN LUGAR VISIBLE.

ACI-6936

AVISO A LOS EMPLEADOS LA FORMA DE RECLAMACIÓN DE SEGURO DE DESEMPLEO

Los empleados de _____ están cubiertos por la Departamento de Workforce Services ley.

La ley establece Beneficios del Seguro de Desempleo para los trabajadores desempleados y bajo ciertas condiciones, para aquellos que trabajan medio tiempo.

Como un empleado cubierto, su empleador ha contribuido, o le reembolsará al Fondo Fiduciario de Desempleo de Arkansas, del cual se pagan los beneficios. **NINGUNA DEDUCCION SE PUEDE HACER DE SUS SALARIOS PARA ESTE PROPOSITO.** Asegúrese que su empleador tenga su correcto Número de Seguridad Social.

- Si y cuando sepa que va a quedar sin trabajo por una semana calendario o más,

USTED DEBERÁ PRONTAMENTE:

Presentar una solicitud de beneficios por medio de la Oficina Departamento de Workforce Services. Trátaremos de ayudarle a conseguir trabajo antes de los pagos de beneficios y mientras sean pagados

- Si usted está comprometido a un empleador regular, trabajando menos del tiempo completo debido a la falta de trabajo, usted puede ser elegible para Beneficios del Seguro de Desempleo parciales.

En dicho caso, pida beneficios parciales—**con prontitud**—los hechos (fechas, salarios, empleador) a su Oficina Local. **No se demore en hacer esto.**

Nuestra Oficina Local responderá las preguntas y proporcionará mayor información.

Las oficinas locales a tiempo completo están situadas en las siguientes ciudades para proporcionar servicios a los Solicitantes de Seguro de Desempleo:

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

ADVERTENCIA: Los testimonios falsos para obtener beneficios, encubrimiento de hechos, o incapacidad de reportar ingresos con el propósito de obtener incrementos en los pagos de Seguro de Desempleo, son violaciones de las leyes criminales y llevan a enjuiciamiento.

DWS-ARK-237 (Rev. 4-17)