



DERECHOS DEL TRABAJADOR · ARKANSAS

Conozca sus derechos en Arkansas

Lo que todo trabajador de la hospitalidad debe saber, en lenguaje sencillo. Sin tecnicismos legales.

Lea esto primero — el salario mínimo de Arkansas es \$11.00, fijado por los propios votantes en 2018. Arkansas también tiene una regla de propinas que la mayoría de los estados no tiene: veinte minutos de trabajo sin propinas en una hora pueden costarle a su empleador el crédito por propinas de toda la hora.

Información general solamente — no es asesoría legal.

A octubre de 2026 · Preparado por JYNX Recruiting · jynxrecruiting.com

El salario mínimo

- El salario mínimo de Arkansas es \$11.00 por hora, vigente desde el 1 de enero de 2021 — el paso final de la medida electoral aprobada por los votantes en 2018 (Propuesta 5). No ha entrado en vigor ningún aumento posterior.
- La Ley de Salario Mínimo de Arkansas cubre a empleadores con 4 o más empleados. Si la ley estatal y la federal lo cubren a usted, su empleador debe pagar el salario mínimo más alto.
- Los estudiantes de tiempo completo en una institución acreditada de Arkansas, que trabajen no más de 20 horas por semana mientras la escuela está en sesión (40 cuando no lo está), pueden recibir el 85% del salario mínimo — \$9.35 por hora.

Propinas

- Los empleados que reciben propinas deben recibir al menos \$2.63 por hora en salario en efectivo. Las propinas deben llevarlo hasta el mínimo de \$11.00 — si no llegan, su empleador debe agregar lo suficiente para cubrir la diferencia. Su empleador debe llevar registros precisos de propinas; un empleador que no los lleve no puede tomar un crédito por propinas a menos que pueda probar que usted realmente recibió y conservó propinas iguales o mayores que el crédito cada semana.
- El crédito máximo por propinas al salario actual es \$8.37 por hora (la cifra del Departamento de Trabajo de EE. UU.: \$11.00 menos \$2.63).

- El crédito está disponible solo en ocupaciones donde las propinas se reconocen habitual y normalmente como parte del pago — la regla estatal nombra a meseros, meseras, botones, operadores de belleza y barberos que realmente reciben y conservan propinas. Para cualquier otra ocupación, usted debe recibir realmente más de \$20 por mes en propinas. Si su acuerdo o la práctica de su lugar de trabajo exige entregar las propinas al empleador como parte de sus ingresos brutos, usted no es un empleado que recibe propinas por esas horas y deben pagarle el salario mínimo completo.

ATENCIÓN — la regla de los 20 minutos. Si se le exige trabajar 20 minutos o más en cualquier hora en un trabajo donde las propinas no se reconocen habitualmente, toda la hora debe pagarse al salario mínimo completo SIN crédito por propinas. El trabajo secundario puede costar el crédito de la hora entera.

- Un cargo obligatorio por servicio no es una propina — el ejemplo de la regla es un cargo del 10% sobre la cuenta — aunque se distribuya a los empleados. Los regalos que no son en efectivo (boletos, pases, mercancía) no cuentan como propinas.
- Reparto y fondos comunes de propinas bajo la regla estatal: cuando los meseros dan parte de sus propinas a los ayudantes, las cantidades que cada persona conserva cuentan como propinas de esa persona. Cuando un empleador redistribuye propinas bajo un arreglo de fondo común que los empleados acordaron mutuamente entre ellos, lo que cada persona recibe y conserva cuenta como sus propinas.

- Las reglas federales también aplican: un empleador — incluidos gerentes y supervisores — nunca puede quedarse con ninguna parte de las propinas de los empleados, directamente ni a través de un fondo, tome o no un crédito por propinas. Un gerente o supervisor puede quedarse solo con una propina recibida directamente de un cliente por un servicio que prestó directa y únicamente él. Un empleador que toma un crédito solo puede exigir un fondo entre empleados en ocupaciones que reciben propinas habitual y regularmente. Un empleador que paga al menos el salario mínimo federal completo en efectivo puede incluir en un fondo a personal que no recibe propinas, como cocineros y lavaplatos — los empleadores de Arkansas deben cumplir de todos modos el estándar estatal de \$11.00 en total. La ley federal no fija un límite porcentual para un fondo obligatorio válido, y las propinas del fondo deben distribuirse por completo a más tardar el día de pago regular de la semana laboral.
- Antes de tomar un crédito federal por propinas, su empleador debe decirle el salario en efectivo, la cantidad del crédito reclamado, que el crédito no puede exceder las propinas realmente recibidas, que todas las propinas las conserva usted excepto por un fondo válido, y que el crédito no aplica a menos que usted haya sido informado. Sin ese aviso, no hay crédito federal por propinas.

Horas extra

- Las horas extra son una vez y media su tasa regular por todas las horas realmente trabajadas más de 40 en una semana laboral. No hay un disparador diario — más de 8 horas en un día no es horas extra por sí solo. Las horas pagadas pero no trabajadas realmente (un día festivo o de enfermedad pagado) no cuentan hacia las 40. Solo las agencias públicas pueden dar tiempo compensatorio en lugar de pagar horas extra.
- Para los empleados que reciben propinas, la tasa regular de horas extra se construye sobre su remuneración total de la semana — salario en efectivo, el crédito por propinas tomado y cualquier asignación por comida, alojamiento o vestimenta — dividida entre las horas realmente trabajadas. Las horas extra se calculan sobre el salario completo, no solo sobre el salario en efectivo reducido.

Deducciones, comida y alojamiento

- Las deducciones en general no pueden bajarlo del salario mínimo en la semana laboral — incluidas las deducciones por deterioro o roturas, faltantes o pérdidas de efectivo o inventario, y multas o penalidades por llegar tarde, mala conducta o renunciar sin aviso. Las deducciones que sí pueden bajar del mínimo — deducciones ordenadas por un tribunal, cesiones salariales a un tercero y deducciones por comida, alojamiento, vestimenta u otros artículos y servicios — solo pueden hacerse como lo permiten los estatutos y reglas de la Ley de Salario Mínimo.

- Comida y alojamiento: un empleador en una ocupación donde la comida, el alojamiento, la vestimenta u otros artículos se proporcionan habitualmente puede contar el costo justo y razonable de esos artículos hacia su salario por hora — y el crédito por propinas es adicional a cualquier crédito por comida o alojamiento.

Cómo y cuándo le pagan

- Los empleadores deben pagar salarios no menos frecuentemente que dos veces al mes.
- Los salarios pueden pagarse por depósito automático o por una tarjeta de débito precargada. Si se usa una tarjeta de débito, debe haber al menos un retiro gratuito disponible para los fondos de cada depósito.

ATENCIÓN — pago final cuando lo despiden. Todos los salarios debidos son pagaderos a más tardar el siguiente día de pago regular. Si su empleador no paga dentro de los 7 días siguientes a ese día de pago, le debe el DOBLE de los salarios debidos.

- Si usted renuncia: el estatuto de pago final de Arkansas fija su plazo para los empleados despedidos. La regla anterior es la que el estatuto establece.

Descansos

- Ni la ley estatal ni la federal exigen descansos ni períodos de comida para adultos. Si se dan descansos: los períodos cortos de reposo (usualmente 20 minutos o menos) son tiempo de trabajo pagado. Un período de comida genuino (típicamente 30 minutos o más) puede ser sin pago solo si usted está completamente libre de deberes — si hace cualquier trabajo mientras come, el período de comida debe pagarse.
- Los descansos para extraerse leche materna son un mandato estatal: su empleador debe proporcionar tiempo de descanso razonable sin pago cada día para extraerse leche (junto con el tiempo de descanso ya proporcionado, cuando sea posible) y hacer un esfuerzo razonable para proporcionar una habitación privada, segura e higiénica que no sea un cubículo de baño, cerca de su área de trabajo — a menos que eso cree una carga excesiva.

Licencia por enfermedad y licencia familiar

- La ley de Arkansas no convierte el pago por enfermedad en un derecho que la División de Trabajo haga cumplir. Si se le debe pago por enfermedad, vacaciones, días festivos, bonos o indemnización depende de la política de su empleador — y para reclamar cualquiera de ellos a través de la División, usted debe proporcionar una copia de la política que diga que se le pagará por ello.

- FMLA federal: los empleados que califican reciben hasta 12 semanas de licencia sin pago, con protección del puesto, por año, con los beneficios de salud mantenidos. Cubre agencias públicas, escuelas y empleadores con 50 o más empleados. La elegibilidad exige 12 meses con el empleador y 1,250 horas en los 12 meses anteriores, en un lugar con 50 o más empleados dentro de 75 millas.

Cláusulas de no competencia

- Una cláusula de no competencia en Arkansas es ejecutable si es auxiliar de una relación laboral (o parte de un acuerdo laboral de otro modo ejecutable) y: (1) su empleador tiene un interés comercial protegible — el estatuto enumera secretos comerciales, propiedad intelectual, listas de clientes, buena voluntad de los clientes, conocimiento de prácticas comerciales, métodos, márgenes de ganancia, costos, otra información comercial confidencial, capacitación y educación de empleados, y otros datos valiosos; y (2) la cláusula está limitada en tiempo y alcance no más de lo necesario para defender ese interés.

- Una restricción posterior a la terminación de dos años se presume razonable en cuanto a duración. La falta de un límite geográfico específico no hace por sí sola que una cláusula sea demasiado amplia. El empleo continuo por sí solo es contraprestación suficiente — usted puede quedar obligado al firmar después de haber empezado a trabajar. Si un tribunal encuentra una restricción no razonable, debe reformar la cláusula a un alcance razonable y hacerla cumplir así reformada. La Ley no gobierna los acuerdos de no captación, confidencialidad o no divulgación (lo hace el derecho común), ni aplica a los profesionales licenciados bajo el Título 17, Subtítulo 3.
- Médicos: una cláusula de no competencia que restringe el derecho de un médico a practicar dentro de su ámbito de práctica es nula (2025).

Cómo presentar un reclamo salarial

- Presente un reclamo salarial ante la Sección de Normas Laborales, División de Trabajo. La División investiga reclamos salariales de trabajadores a quienes se les debe \$2,000 o menos — empleado o contratista independiente que realizó físicamente el trabajo; ambos están cubiertos. Los reclamos típicamente involucran últimos cheques, comisiones, pago de vacaciones, bonos o deducciones no autorizadas. Si el reclamo es válido, la División puede emprender acción legal para cobrar. Presente por el Portal del Ciudadano en la página de reclamos salariales de la División. Preguntas: 501-682-4599.

ATENCIÓN — las líneas de elegibilidad del reclamo salarial. Usted **NO** es elegible si la cantidad en disputa es más de \$2,000, o si gana más de \$50,000 al año — un reclamo aceptado que después resulte estar sobre cualquiera de las dos líneas será cerrado. Usted no puede perseguir una acción civil y un reclamo ante la División por los mismos salarios, ni dividir la cantidad entre la División y los tribunales — todos los salarios no pagados deben ir en un solo reclamo. El proceso generalmente toma al menos 90 días. Usted carga con la carga de la prueba y debe dar la dirección y la información de contacto del empleador. Alternativas que nombra la División: un abogado, o el Tribunal de Reclamos Menores (no se requiere abogado).

- Los problemas de salario mínimo y horas extra son una puerta **DIFERENTE**: presente una queja por el portal de la División. Si su problema es cobrar su último cheque, no presente el formulario de queja — use el reclamo salarial en su lugar. Normas Laborales: (501) 682-4599. Departamento de Trabajo de EE. UU., Little Rock: (501) 223-9114.
- Demandas bajo la Ley de Salario Mínimo: el período de limitación es de 2 años, y los daños liquidados hasta la cantidad de salarios debidos están disponibles solo si usted prueba que la violación fue deliberada.

Discriminación y su trabajo

ATENCIÓN — el plazo de la EEOC en Arkansas es de 180 días, no 300.

Arkansas es un estado de 180 días (sin aplazamiento): presente una denuncia ante la EEOC dentro de los 180 días del daño alegado

(empleadores con 15 o más empleados; 20 o más para casos de edad).

EEOC: 1-800-669-4000. No asuma el período de 300 días que se usa en los estados con aplazamiento — en Arkansas es 180.

- Ruta estatal — una acción judicial bajo la Ley de Derechos Civiles de Arkansas. La ACRA da a una persona perjudicada por discriminación en el empleo una acción civil en un tribunal; no hay un paso de denuncia ante una agencia estatal. «Empleador» bajo la Ley alcanza a una persona que emplea a 9 o más empleados en Arkansas en cada una de 20 o más semanas calendario — por debajo de la línea federal de 15 empleados. La acción debe presentarse dentro de 1 año después de que ocurrió la discriminación, o dentro de los 90 días siguientes a recibir una carta de «Derecho a Demandar» o una «Determinación» de la EEOC, lo que ocurra DESPUÉS.
- Arkansas es un estado de empleo a voluntad: cualquiera de las partes puede terminar el empleo en cualquier momento por cualquier motivo o sin motivo, sujeto a excepciones estatales y federales — leyes contra la discriminación, convenios colectivos, una promesa escrita de terminación solo por causa, y excepciones de orden público como el despido por negarse a violar la ley, servicio de jurado, obedecer una citación o reportar una sospecha de violación de la ley.

- No existe una ley de Arkansas que exija a un empleador privado dejarle ver o copiar su expediente personal — el acceso existe solo si la política de la empresa o su contrato lo otorga. Ninguna ley exige a un empleador privado pagarle mientras sirve en un jurado, pero el despido por servicio de jurado está protegido.

Fuentes

División de Trabajo de Arkansas, Normas Laborales — salario mínimo y horas extra:

labor.arkansas.gov/labor/labor-standards/minimum-wage-and-overtime/;
reclamos salariales:

labor.arkansas.gov/labor/labor-standards/wage-claims/; preguntas

frecuentes: labor.arkansas.gov/resources/faqs/. Reglas de la Ley de Salario Mínimo de Arkansas (11 CAR § 11-705) —

codeofarules.arkansas.gov. Ley Iniciada, Propuesta 5 (2018) —

labor.arkansas.gov. Departamento de Trabajo de EE. UU., Hoja de Datos #15 (empleados que reciben propinas) y tabla estatal de salarios con

propinas — dol.gov/agencies/whd. EEOC de EE. UU., plazos del Distrito de Memphis — eeoc.gov/field-office/memphis/timeliness.