

DEPARTAMENTO DE LABOR Y ENTRENAMIENTO DE RHODE ISLAND



REPORTE ANUAL





Un Mensaje Del Director

Queridos habitantes de Rhode Island:

Con gran orgullo, presento el Informe Anual 2023 del Departamento de Labor y Entrenamiento de RI a la gente de Rhode Island, a nuestros socios y colegas en el gobierno estatal, a los funcionarios electos, a los líderes empresariales y a las partes interesadas de la comunidad. Mis principales prioridades como director siguen siendo aumentar los ingresos, mejorar nuestro servicio al cliente y garantizar un enfoque real en la equidad.

En 2023, el departamento logró objetivos notables, incluido un mínimo histórico de desempleo del 2.6% y superó las cifras de empleo anteriores a la pandemia para alcanzar un récord de 511,300 puestos de trabajo. Este aumento del empleo no sólo refleja una fuerza laboral en crecimiento sino que también subraya la resiliencia de la economía de Rhode Island. Con más residentes participando activamente en el mercado laboral, la economía de nuestro estado continúa prosperando y expandiéndose, reforzando su ya sólida base.

El DLT brinda a los residentes de Rhode Island acceso a una variedad de servicios de empleo en nuestros centros de carrera locales y virtualmente a través de backtoworkri.com para ayudar a los solicitantes de empleo a encontrar trayectorias profesionales adecuadas mediante el apoyo a las habilidades de preparación de entrevistas, la creación de hojas de vida y la búsqueda de empleos o programas de capacitación. El programa Real Jobs RI continúa creando trayectorias profesionales significativas para quienes buscan empleo y apoyando a los empleadores para abordar las brechas laborales y los desafíos de la industria. Con 60 asociaciones sectoriales activas, en 19 industrias, más de 7,000 personas habían sido colocadas o mejoradas en puestos de trabajo a través de Real Jobs RI en 2023.

Con el enfoque continuo del Departamento en brindar un servicio al cliente eficiente y efectivo a todos los habitantes de Rhode Island, establecimos formas adicionales de comunicación para ayudar a los solicitantes a navegar por nuestros programas de apoyo a los ingresos en 2023. Lanzamos formularios de ayuda para programas del seguro de desempleo y de Incapacidad temporal/cuidador e introdujimos un formulario de ayuda para empleadores para obtener respuestas oportunas y orientación a las preguntas de los empleadores. Mejorar la participación de los clientes con el Departamento es fundamental para fomentar conexiones más sólidas y brindar servicios más efectivos a la comunidad.

Nuestra Oficina de Participación Comunitaria se asoció con 25 organizaciones comunitarias para recibir comentarios directos e impactantes que informarían mejoras a nuestro programa y servicios. Los comentarios que recibimos fueron increíblemente valiosos para ayudar al Departamento a mantener un enfoque en la equidad, asegurando que las comunidades que enfrentan barreras históricas para acceder a nuestros servicios pudieran hacerlo de manera más efectiva.

A medida que avanzamos con nuestro trabajo, nuestro departamento se dedica a ampliar nuestra fuerza laboral, realizar esfuerzos cruciales para mejorar los ingresos de las familias trabajadoras y brindar apoyo a las empresas. Las perspectivas para la economía de Rhode Island son prometedoras y hasta ahora hemos logrado avances significativos. Liderar una agencia enfocada en revitalizar nuestra economía y servir a todo Rhode Island con acción inmediata sigue siendo un honor para mí.

Sinceramente,



Matthew D. Weldon
Director
Departamento de Labor y Entrenamiento de Rhode Island

Reporte anual 2023 del Departamento de Labor y Entrenamiento del Estado de Rhode Island

Publicado en abril de 2024
Traducido por Xiomara Figueroa

Contenido

Un Mensaje Del Director	2
Información del Mercado Laboral	5
Condiciones del mercado laboral de Rhode Island en 2023.....	6
Apoyo a Los Ingresos.....	7
Seguro de Desempleo	8
Trabajo Compartido (WorkShare).....	9
Programa RESEA.....	9
Reclamos Federales	9
Seguro por Incapacidad Temporal	9
Seguro Temporal para Cuidadores	10
Unidad Central de Adjudicación.....	10
Medición de la Precisión de los Beneficios.....	11
Impuesto al Empleador	12
Impuesto por Seguridad del Empleo	12
Calificación de experiencia.....	12
Nuevo Empleador	12
Empleadores sucesores	13
Sociedades de Responsabilidad Limitada (LLC)	13
Exenciones	14
Impuesto del Fondo de Desarrollo del Empleo	14
Seguro por Incapacidad Temporal (TDI)/Seguro de Cuidador Temporal (TCI)	14
Exenciones de TDI únicamente:	15
Revisión Financiera del impuesto al Empleador para 2023.....	15
Logros fiscales del empleador durante 2023.....	15
Compensación Para los Trabajadores.....	17
Reclamos de Compensación para los Trabajadores	18
Unidad de Educación	18
Unidad de Fraude y Cumplimiento.....	18
Fondo de Protección Al No Asegurado	20
Fondo Administrativo de Compensación para los Trabajadores (WCAF)	20
Centro Arrigan	20

1511 Pontiac Avenue, Cranston, RI 02920
TTY (Relay RI): 711 | dlt.ri.gov



Regulación y Seguridad Laboral	21
Unidad de Fraude Laboral	22
Regulación Profesional	22
Sección de Aprendizaje	23
Seguridad Ocupacional.....	24
Servicios de Desarrollo de la Fuerza Laboral	25
WIOA.....	27
Asistencia de ajuste comercial.....	27
Unidad de Servicios para Veteranos	28
WOTC	30
Mano de Obra Extranjera	30
Junta de Fuerza del Gobernador	31
Programas de Pequeñas Subvenciones para Empleadores	32
Iniciativas e incentivos de Aprendizaje.....	32
Subvenciones para La Capacitación de Trabajadores Titulares.....	33
Becas de Formación para Centros de Enfermería.....	33
Inmersión Laboral	33
Subvenciones de Accesibilidad en el Lugar de Trabajo	34
Programas WIOA Título IB.....	34
Real Jobs Rhode Island.....	35
Programas e Iniciativos Juveniles	35
Habilidades Reales para Los Jóvenes (Real Skills for Youth)	35
Becas De Equidad Para La Exploración Profesional.....	36
Prepare RI Feria Estatal De Exploración Profesional Para Octavo Grado (JA Inspire)	36
Prepare, El Programa De Pasantías De Verano Para Escuelas Secundarias De RI	36
Extensión Voluntaria De Atención	36
Historias de Impacto.....	37
Oficina de Participación Comunitaria.....	39
Gastos Presupuestarios	43
Créditos de Fotografía	45

Información del Mercado Laboral



La **División de Información del Mercado Laboral (LMI)** es un recurso central para una amplia variedad de datos relacionados con la economía de Rhode Island. La División LMI es responsable de la recopilación, análisis y difusión de información sobre el mercado laboral del estado. LMI, en cooperación con la Oficina de Estadísticas Laborales (BLS) de EE. UU., opera cuatro programas de encuestas federales/estatales que recopilan información de empleadores y hogares con sede en Rhode Island sobre su situación laboral. Estos programas federales/estatales se operan en todos los estados, lo que hace que los datos sean comparables entre estados y a través del tiempo.

Los tipos de información disponibles en LMI, incluyen datos de empleo y salarios por industria, ubicación y tamaño del empleador; proyecciones industriales y ocupacionales a largo y corto plazo, patrones de dotación de personal en la industria, tasas salariales, estadísticas de la fuerza laboral y perfiles demográficos de los solicitantes del seguro de desempleo. LMI tiene como objetivo hacer que la información más reciente esté disponible para los trabajadores, empresas, economistas, investigadores y medios de comunicación de Rhode Island para que puedan hacer inferencias y decisiones informadas sobre la economía de Rhode Island.

Cada año, la División LMI presenta una revisión de las condiciones del mercado laboral en la Conferencia de Estimación Estatal en mayo y octubre. Este año, el personal de LMI continuó asociándose con otras agencias estatales como parte de la Iniciativa de Fuerza Laboral de Atención Médica encargada de identificar la escasez en las profesiones de la salud y las formas de aliviarla. El personal de LMI también participa en el grupo de trabajo de análisis y recopilación de datos de la fuerza laboral. Además, la división responde a solicitudes especiales de la oficina del Gobernador, otros funcionarios públicos, varias agencias estatales, los medios de comunicación e investigadores especiales de información sobre empleo, desempleo y salarios.

Para obtener más información y recursos, visite dlt.ri.gov/lmi.

Condiciones del mercado laboral de Rhode Island en 2023

La economía de Rhode Island siguió mejorando en 2023, ya que el número de puestos de trabajo en el estado aumentó en 7,600 (1.5%) y la fuerza laboral del estado creció en 6,000. Al finalizar el año, más residentes de Rhode Island estaban empleados (+3,500) y más estaban desempleados (+2,500), lo que impulsó el crecimiento de la fuerza laboral del estado y un aumento en la tasa de desempleo del estado. El año terminó con una tasa de desempleo del 3.4 por ciento, cuatro décimas de punto porcentual más que la tasa en diciembre de 2022, pero aún por debajo de lo que los economistas consideran pleno empleo.

En 2023, nueve sectores económicos agregaron empleos y las mayores ganancias se produjeron en el Cuidado de Salud y Asistencia Social (+3,600), Servicios de Alojamiento y Alimentación (+2,200) y Arte, Entretenimiento y Recreación (+1,400). Seis sectores informaron pérdidas de empleo durante el año, siendo el sector de Administración de Empresas el que registró la mayor pérdida (-500), seguido de una pérdida de 400 puestos de trabajo tanto en el sector del Comercio Minorista como en el de la Construcción.

Los empleos con base en Rhode Island alcanzaron un máximo histórico en diciembre de 2023, con 509,100 puestos de trabajo, superando el máximo anterior de 507,800 registrado en febrero de 2020, el mes anterior a los cierres relacionados con el COVID. Siete sectores han superado sus niveles de empleo anteriores al Covid: Servicios Profesionales y Técnicos (+3,900), Comercio Mayorista (+1,100), Cuidado de la Salud y Asistencia Social (+800), Construcción (+700), Manufactura (+500), Arte, Entretenimiento y Recreación (+500) y Transporte y Servicios Públicos (+400).



Apoyo a Los Ingresos

La **División de Apoyo a los Ingresos** brinda asistencia financiera a los habitantes de Rhode Island que están temporalmente sin trabajo, permitiéndoles mantenerse a sí mismos y a sus familias hasta que puedan regresar a trabajar. Los programas de beneficios más importantes dentro de la División de Apoyo a los Ingresos son el Seguro de Desempleo (UI) y el Seguro de Incapacidad Temporal (TDI). Las prioridades y la dirección estratégica del Departamento son garantizar mejoras continuas en todos los programas de apoyo a los ingresos.

Con respecto al Seguro de Desempleo, Rhode Island continúa mejorando el acceso en línea para nuestros clientes brindándoles información y estado de reclamo individualizado. Rhode Island continúa trabajando con nuestro proveedor para mejorar el proceso de reclamos y brindar a los clientes opciones de autoservicio adicionales. Estas nuevas características continúan reduciendo el volumen de llamadas, aumentando la independencia del reclamante y mejorando la experiencia del cliente.

La prioridad del Departamento es garantizar que todos los clientes tengan acceso significativo y equitativo al programa UI. La aplicación de reclamos se ha mejorado para capturar los idiomas preferidos, lo que mejorará el servicio al cliente al minimizar las barreras lingüísticas que puedan existir. Además, todas las comunicaciones del UI se emitirán en inglés y español.

Rhode Island continúa trabajando con el equipo de modernización de USDOL UI para aumentar la comprensión de los clientes sobre los avisos de UI y las preguntas sobre la aplicación. Nosotros continuamos revisando y actualizando estas comunicaciones utilizando marcos de lenguaje sencillo.

Por último, el Departamento está en el proceso de aplicar para subvenciones federales para agilizar el proceso de solicitud de reclamaciones, facilitar el reembolso de los sobrepagos de beneficios y mejorar las medidas de detección de fraude existentes. Estos esfuerzos mejorarán la experiencia del cliente, la equidad y la accesibilidad, la prevención y detección de fraude y/o la puntualidad y lo todavía no procesado.

Para obtener más información y recursos, por favor visite dlt.ri.gov/ui para el Seguro de Desempleo y dlt.ri.gov/tdi para obtener Seguro por Incapacidad Temporal/Cuidador.

Seguro de Desempleo

Seguro de Desempleo (UI) Es un programa de seguro federal/estatal financiado por los empleadores a través de impuestos sobre la nómina. El UI proporciona apoyo de ingresos temporal a los trabajadores que han perdido sus empleos sin culpa propia y han ganado salarios suficientes dentro de un período base específico para poder calificar. La tasa de beneficio máxima pagadera en 2023 fue de \$680 por semana durante un máximo de 26 semanas desde el 1 de enero de 2023 hasta el 30 de junio de 2023. El 1 de julio de 2023, la tasa de beneficio máxima pagadera aumentó a \$705 por semana durante un máximo de 26 semanas.

El Departamento recibió 46,550 solicitudes regulares de UI en 2023. El beneficio semanal promedio fue de \$442 y la duración promedio fue de 14.6 semanas. En total, se emitieron 404,203 pagos, por un total de 178.8 millones de dólares.

El saldo del fondo fiduciario del UI, al que contribuyen los empleadores, a través de los impuestos del seguro de desempleo, fue de \$420,525,087.08 el 1 de enero de 2023 y terminó el año en \$496,022,647.52 el 31 de diciembre de 2023.

Trabajo Compartido (WorkShare)

Cuando los empleadores de Rhode Island experimentan una declinación temporal y no estacional en sus negocios, el programa WorkShare (Trabajo Compartido) les ayuda a evitar despidos al permitir que los empleados trabajen una semana laboral reducida mientras cobran un porcentaje del UI.

En 2023, el programa WorkShare evitó 362 despidos en 60 empresas de Rhode Island. El Departamento recibió 1,326 solicitudes iniciales de WorkShare y emitió 19,103 pagos. En comparación, en 2022 el Departamento recibió 1,172 reclamos iniciales y emitió 15,829 pagos.

Programa RESEA

El programa **Servicios de Reempleo y Evaluación de Elegibilidad (RESEA)** tiene como objetivo ayudar a los solicitantes de UI con mayor riesgo de agotar los beneficios a regresar a trabajar más rápido brindándoles servicios de reempleo. Tradicionalmente, esto se ha ofrecido a través de evaluaciones en persona y asistencia en la búsqueda de empleo. Desde la pandemia de COVID-19, RESEA se ofrece a través de un Centro de Carrera Virtual. Todas las citas se realizan virtualmente o por teléfono. RESEA también ayuda a mantener la integridad del programa de UI al garantizar que los solicitantes cumplan con los requisitos de elegibilidad y evitar pagos indebidos.

En 2023, RESEA recibió \$1,703,082.00 en subvenciones federales del Departamento de Trabajo de EE. UU., en previsión de atender a 6,600 habitantes de Rhode Island.

Reclamos Federales

Rhode Island administra dos programas federales de compensación por desempleo destinados a ayudar a ex empleados federales y miembros del servicio militar. Las personas en ambos programas deben cumplir con los mismos requisitos de elegibilidad que otros solicitantes del seguro de desempleo.

El programa de **Compensación por Desempleo para Empleados Federales (UCFE)** proporciona compensación por desempleo a los empleados federales que perdieron su empleo sin culpa propia. Hubo 67 solicitudes iniciales de UCFE en 2023, con un total de \$307,171 en beneficios pagados.

El programa de **Unemployment Compensation for Ex-Servicemembers (UCX)** brinda beneficios de compensación por desempleo a personas que hacen la transición del servicio militar al mercado laboral civil. En 2023, hubo 56 reclamaciones iniciales de UCX, con un pago neto de \$477,098.

Seguro por Incapacidad Temporal

El programa de **Seguro por Incapacidad Temporal (TDI)** es un programa de seguro administrado por el estado, diseñado para brindar protección financiera a quienes no pueden trabajar debido a una enfermedad o lesión. A diferencia del seguro de compensación para los trabajadores, que protege contra la pérdida de ingresos causada por discapacidades relacionadas con el trabajo, el TDI cubre discapacidades que no están relacionadas con el trabajo o que de otro modo no están cubiertas por la compensación para los trabajadores. Juntos, los dos programas garantizan que prácticamente todos los trabajadores asalariados de Rhode Island reciban un ingreso semanal mientras estén médicamente incapacitados para trabajar.

En 2023, el Departamento recibió 51,324 solicitudes de TDI, una disminución de 1,358 con respecto a 2022, y emitió 378,418 pagos. Los pagos totalizaron \$239,534,900, con un monto de beneficio semanal promedio de \$633 (\$25 más que en 2022). La duración promedio de las reclamaciones fue de 11.3 semanas, un aumento del 0.4% con respecto a 2022.

El programa TDI es enteramente financiado por los trabajadores protegidos por el programa. Un total de 434.000 trabajadores pagaban impuestos sobre el TDI en 2023. El Fondo Fiduciario del TDI tenía ingresos de 251.720.442 dólares y los gastos ascendieron a 258,361,606 dólares. El saldo del fondo de fin de año fue de \$115,098,606.

Seguro Temporal para Cuidadores

En 2014, Rhode Island estableció el programa de **Seguro Temporal para Cuidadores (TCI)**, convirtiéndose en uno de los primeros estados del país en promulgar la licencia familiar remunerada. En 2023, TCI proporcionó hasta seis semanas de beneficios (frente a cinco semanas en 2022) para personas que se toman un tiempo sin trabajar para vincularse con un nuevo hijo o cuidar a un familiar enfermo.

Al igual que en 2022, muchos habitantes de Rhode Island utilizaron el programa TCI en 2023 para cuidar a familiares afectados por el COVID-19. El Departamento recibió un total de 14,199 reclamaciones de TCI en 2023 y emitió 40,535 pagos. El monto total de los pagos fue de \$27,718,664, con un monto de beneficio semanal promedio de \$684 (\$34 más que en 2022). La duración media de las reclamaciones fue de 4.5 semanas.



Unidad Central de Adjudicación

La **Unidad Central de Adjudicación (CAU)** lleva a cabo entrevistas iniciales e investigaciones sobre reclamaciones de seguro de desempleo en disputa para determinar si el reclamante es elegible para recibir beneficios.

El CAU dictó 22,898 decisiones de adjudicación en 2023. De estas decisiones, 12,210 se referían a cuestiones de separación, por lo que las circunstancias del cese del empleo estaban en duda. El 42.6% de las reclamaciones relacionadas con la separación resultaron en la denegación de beneficios del UI.

Adicionalmente, 10,688 decisiones involucraron cuestiones de no separación, que se relacionan con calificaciones estándar o de elegibilidad continua (como prueba de trabajo o disponibilidad para trabajar). El 92.3% de estas reclamaciones resultaron en la denegación de beneficios.

Unidad de Fraude

Para preservar la integridad de los programas UI y TDI, la **Unidad de Fraude de UI/TDI** investiga actividades sospechosas.

En 2023, la Unidad de Fraude de UI/TDI investigó 82 casos de sobrepagos y detectó \$979,510 en sobrepagos. El Departamento recupera los pagos en exceso de UI y TDI obtenidos a través de medios fraudulentos mediante la interceptación de reembolsos de impuestos estatales y federales y ganancias de lotería, compensación de pagos de beneficios, pagos directos y restituciones ordenadas por el tribunal. Se recuperaron \$1,289,910 en sobrepagos de UI.

La División Legal del Departamento procesó penalmente 31 casos de fraude de UI en 2023, y se ordenó una restitución de \$456,502.

Adicionalmente, el Departamento continúa utilizando esfuerzos sólidos de prevención y detección de fraude para combatir el fraude de impostor, que ocurre cuando un estafador solicita ilegalmente beneficios de desempleo utilizando la información previamente robada de otra persona. El fraude de impostor es un problema nacional que se generalizó debido a la pandemia.

Medición de la Precisión de los Beneficios

El programa de **Medición de la Precisión de los Beneficios (BAM)** del Departamento de Trabajo de EE. UU. es una herramienta de diagnóstico que se utiliza para auditar la exactitud de las reclamaciones del UI. Al analizar una muestra de beneficios semanales y reclamos denegados, BAM identifica pagos excesivos y pagos insuficientes y luego determina la causa y la parte responsable del error. En 2023, la muestra de BAM de 247 reclamaciones en Rhode Island encontró que el 53.95 % de las reclamaciones se pagaron adecuadamente, mientras que el 46.05 % se pagaron en exceso y el 0.92 % se pagaron de menos. Los resultados completos se pueden encontrar en el sitio web del Departamento de Trabajo de EE. UU.

El Fondo de Ayuda para Oficiales de Policía y el Fondo de Ayuda para Bomberos

The **El Fondo de Ayuda para Oficiales de Policía** y **el Fondo de Ayuda para Bomberos** brindan apoyo financiero a las familias de socorristas fallecidos o con discapacidad permanente. Si un policía o bombero activo o retirado muere en el cumplimiento de su deber o por ciertas condiciones de salud, el fondo remite una anualidad mensual al cónyuge sobreviviente y a cada hijo dependiente hasta que cumplan 18 años. En 2023, había 178 beneficiarios de las prestaciones de anualidades de los agentes de policía, por un total de 672,050 dólares y hubo 638 beneficiarios de prestaciones de anualidades de los bomberos, por un total de 2,345,250 dólares.

Los Fondos de Ayuda para Oficiales de Policía y Bomberos también ofrecen pago de matrícula para agentes de policía y bomberos con discapacidades permanentes, así como para los dependientes de agentes de policía y bomberos fallecidos o con discapacidad permanente, en cualquier colegio o universidad estatal de Rhode Island. Catorce dependientes recibieron beneficios de matrícula del Fondo de Ayuda para Oficiales de Policía, así como 30 dependientes y 1 bombero que recibieron beneficios de matrícula del Fondo de Ayuda para Bomberos. Los gastos totales de matrícula fueron de \$164,070 para el Fondo de Ayuda para Oficiales de Policía y de \$370,402 para el Fondo de Ayuda para Bomberos.



Impuesto al Empleador

La **Sección de Impuestos del Empleador** procesa todos los informes trimestrales de impuestos y salarios (formulario TX-17) y los pagos de impuestos adjuntos, presentados por los empleadores de Rhode Island. Estos pagos incluyen todos los impuestos requeridos para la Seguridad del Empleo (ES), el Fondo de Desarrollo Laboral (JDF) y el Seguro por Incapacidad Temporal (TDI).

El objetivo principal de la Sección de Impuestos del Empleador es proporcionar y contabilizar los fondos necesarios para pagar los beneficios del Seguro de Desempleo a los trabajadores desempleados elegibles y los beneficios del Seguro por Incapacidad Temporal a los trabajadores elegibles inactivos por una lesión o enfermedad no relacionada con el trabajo. Estos programas brindan estabilidad económica a los trabajadores, las familias, las comunidades y la economía de Rhode Island.

Impuesto por Seguridad del Empleo

Los empleadores pagan este impuesto (ES) para financiar las prestaciones de los trabajadores durante los períodos de desempleo. Las contribuciones recaudadas de los empleadores de Rhode Island en virtud de este impuesto se utilizan exclusivamente para pagar beneficios a los trabajadores desempleados. Cada empleador paga contribuciones a una tasa asignada y la tasa se aplica a la base salarial aplicable según se determina anualmente. También se agregan \$1,500 adicionales a la base salarial imponible normal para los empleadores a los que se les asigna la tasa más alta.

Calificación de experiencia

El sistema para determinar la tasa impositiva de cada empleador individual se conoce como calificación de experiencia. Considera tanto la experiencia del empleador con el desempleo asegurado como el tamaño de la nómina sujeta a impuestos del empleador. Un empleador debe haber tenido al menos tres años consecutivos de experiencia para ser elegible para la calificación de experiencia. Un año de experiencia es el período de doce meses desde el 1 de octubre hasta el 30 de septiembre siguiente, durante el cual las contribuciones se acreditaron a la cuenta del empleador y los beneficios se cargaron a esa cuenta. La ley ha establecido una serie de nueve programas de calificación de experiencia, según los cuales las tasas de los empleadores pueden variar desde un mínimo del 0.6% en el Anexo A hasta un máximo del 10.0% en el Anexo I. Al cierre de cada año de experiencia (30 de septiembre), el saldo en la cuenta de cada empleador se divide por la nómina anual promedio imponible del empleador durante los últimos tres años que terminaron el 30 de junio anterior. El resultado, expresado como porcentaje, se convierte en el porcentaje de reserva de la cuenta del empleador. Este porcentaje se utiliza para determinar la tasa contributiva real que se asignará al empleador, de acuerdo con el Cuadro Contributivo vigente para el siguiente año calendario. Para 2024, la tasa impositiva Anexo G está vigente.

Nuevo Empleador

A un nuevo empleador (uno que haya estado sujeto a las disposiciones de la Ley de Seguridad del Empleo durante menos de tres años completos de experiencia) se le asignará una tarifa basada en la tasa de costo de beneficios de cinco años del Estado para empleadores que no son elegibles para ninguna experiencia. Esta tasa de nuevo empleador se calcula cada año y debe ser al menos del 1% pero no puede ser superior al 4.2%.

La tasa para nuevos empleadores de 2024 es del 1.00 % (esto incluye JDF) y la base salarial imponible es de \$29,200. Para los empleadores con la tasa impositiva más alta, la base salarial imponible del UI se establece en \$1,500 más y será de \$30,700 en 2024.

Empleadores sucesores

Un “empleador sucesor” es cualquier empleador que adquiere una empresa, o sustancialmente todos los activos de una empresa, que debía pagar Seguridad de Empleo, Seguro por Incapacidad Temporal y Fondo de Desarrollo Laboral. Si el empleador sucesor es un empleador nuevo, se le asignará el historial de calificación de experiencia del propietario anterior. Si el empleador sucesor ya estaba en el negocio en el momento de la adquisición, entonces su propia calificación de experiencia se combinará con la del predecesor y se calculará una nueva tasa. Para determinaciones parciales del sucesor, se determinará la tasa de cualquier parte del negocio de su predecesor en función de su propia experiencia de desempleo combinada con la parte de la experiencia de desempleo del predecesor atribuible a la parte del comercio o negocio transferido al sucesor.

Sociedades de Responsabilidad Limitada (LLC)

Las LLC pagan impuestos a los efectos del Impuesto al empleador de RI de acuerdo con su estado civil para efectos de la declaración ante el IRS. Los miembros de una LLC serán tratados a efectos del Impuesto sobre Empleadores de RI como socios de una sociedad si la LLC califica y elige ser una sociedad a efectos del impuesto federal sobre la renta. Una LLC puede elegir si califica para pagar impuestos a efectos del impuesto federal sobre la renta como corporación, y cualquier remuneración a los miembros será declarable y sujeta a impuestos a efectos del Impuesto al Empleador de RI. Un miembro soltero, que es un individuo, que elige pagar impuestos a efectos del impuesto federal sobre la renta como propietario único será tratado como propietario único a efectos del impuesto de empleador de RI. Si el miembro único de una LLC o los miembros de una sociedad de LLC son corporaciones, cualquier remuneración a los funcionarios corporativos será declarable y sujeta a impuestos a los efectos del Impuesto sobre Empleadores de RI.



Exenciones

La ley exime a ciertos tipos de trabajadores de la cobertura UI y TDI/TCI. A continuación se proporciona una lista de estas exenciones:

- Un propietario de un negocio que es propietario único o está casado con el propietario único.
- Niños menores de 18 años que trabajan para su padre, que es propietario único.
- Padres que trabajan para su hijo o hija que es el único propietario de un negocio
- Socios en un negocio que opera como sociedad.
- Estudiantes que trabajan en una escuela, colegio o universidad donde están matriculados y asisten regularmente a clases.
- Un vendedor de bienes raíces con licencia a quien se le paga enteramente a comisión.
- Corredores, agentes y subagentes de seguros (distintos de los agentes industriales o de débito) pagados íntegramente a comisión.
- Empleados de una iglesia, convención de iglesia o asociación de iglesias, o en una organización religiosa, que es operada, supervisada, controlada y apoyada principalmente por una iglesia o asociación de iglesias.
- Ministros de iglesias debidamente ordenados, comisionados o licenciados en el ejercicio de sus ministerios, o miembros de órdenes religiosas en el ejercicio de los deberes requeridos por dichas órdenes.
- Estudiantes matriculados en escuelas públicas o sin fines de lucro con facultades y planes de estudio regulares, y que están en programas acreditados de tiempo completo que combinan instrucción académica con experiencia laboral. Las escuelas deben certificar al empleador que dicho empleo es una parte integral del programa académico.
- La tripulación operativa de un barco pesquero con una tripulación normal inferior a diez personas cuya única remuneración sea una parte de la captura.
- Trabajadores que prestan servicios como miembros de un programa de AmeriCorps.

Impuesto del Fondo de Desarrollo del Empleo

Evaluación de Desarrollo Laboral (JDF) 0.21%.

Los empleadores pagan una contribución del 0.21% para apoyar los servicios de capacitación, asesoramiento y evaluación laboral para promover el desarrollo de la fuerza laboral y el desarrollo empresarial según lo establecido por la Junta de la Fuerza Laboral del Gobernador. La base salarial imponible para la evaluación del JDF es la misma que la base salarial aplicable para el impuesto ES.

Tanto el impuesto ES como la tasación JDF recaen sobre el empleador.

Seguro por Incapacidad Temporal (TDI)/Seguro de Cuidador Temporal (TCI)

TDI y TCI se financian enteramente mediante deducciones de nómina de los empleados y el empleador no incurre en ellas. La tasa de retención actual para 2024 es del 1.2 % de los primeros \$87,000 en salarios sujetos a impuestos. Los trabajadores de 14 y 15 años están exentos de deducciones y cobertura salarial. Si trabajó para más de un empleador de RI en un año calendario y su salario total fue superior a \$84,000 (en 2023), es posible que tenga derecho a un reembolso de impuestos TDI.

TDI proporciona pagos de beneficios por hasta 30 semanas a trabajadores asegurados de RI por semanas de desempleo causadas por una discapacidad o lesión temporal. Promulgada en 1942, TDI fue la primera de su tipo en los Estados Unidos. Protege a los trabajadores contra la pérdida de salario resultante de una enfermedad o lesión no relacionada con el trabajo y está financiado exclusivamente por los trabajadores de Rhode Island.

TDI se convirtió en ley el 11 de julio de 2013. TDI proporciona a los solicitantes elegibles hasta 6 semanas de beneficios de cuidador para cuidar a un niño, cónyuge, pareja de hecho, padre, suegro o abuelo gravemente enfermo, o para establecer un vínculo con un niño recién nacido, nuevo niño adoptado o nuevo niño en acogida.

Exenciones de TDI únicamente:

- Los trabajadores cuya religión depende de la oración u otros medios espirituales para la curación pueden rechazar la cobertura de TDI presentando una declaración jurada ante el director de la unidad de Impuestos del Empleador, División de Impuestos de RI, y su empleador. No se realizarán deducciones de su salario por TDI.
- Los menores de 14 o 15 años están exentos de lo dispuesto en el reglamento del TDI. No se deben hacer deducciones de su salario por TDI. Están cubiertos por el Seguro de Desempleo.
- Empleados de gobiernos estatales y locales (a menos que sus empleadores opten por tenerlos cubiertos).
- Las personas discapacitadas empleadas a través de un programa de “empleo con apoyo” pueden elegir la exención.

Revisión Financiera del impuesto al Empleador para 2023

Depósitos Totales:	\$511,748,516.03	
Depositos ES:	\$250,114,382.95	(Excluye P&I)
ES P&I:	\$1,664,755.08	
Depositos JDF:	\$21,461,135.31	(Incluye P&I)
Depositos TDI:	\$238,508,242.69	(Incluye P&I)
El Departamento de Recaudación del Impuesto Patronal recaudó \$16,121,621.94 del total de los depósitos recibidos.		

Logros fiscales del empleador durante 2023

Impuesto al empleador ha realizado mejoras en su programa de auditoría que ayudó a identificar y acceder a la clasificación errónea de los trabajadores. Impuesto al empleador ha actualizado su informe de asignación de auditoría con énfasis en industrias donde prevalece la clasificación errónea de los trabajadores. También hemos comenzado el proceso de volver a auditar a los empleadores, cuyas auditorías anteriores han dado como resultado una identificación exitosa de la clasificación errónea de los trabajadores. Estos esfuerzos dieron como resultado que RI aprobara la Medida Efectiva de Auditoría de Campo este año. RI fue el único estado de nuestra región que

aprobó la Medida Efectiva de Auditoría de Campo y fue uno de los 14 estados a nivel nacional. RI presentó en la última Conferencia Trimestral de Directores Regionales, en Albany, Nueva York, nuestros métodos utilizados para lograr nuestro objetivo de aprobar esta difícil medida.

Por primera vez en la historia de Impuestos del Empleador, los empleadores pudieron acceder a su Tasa de Desempleo en línea a través de la aplicación en línea de Impuestos del Empleador. Este es un gran logro. Esto es algo que los empleadores han estado pidiendo y, Impuesto al empleador pudo cumplir con esta solicitud este año.

En un esfuerzo por reducir los pagos excesivos e insuficientes de los contribuyentes, se realizaron cambios y actualizaciones en los procesos en la operación de Impuestos Patronales que resultaron en una disminución de la carga de trabajo en nuestros departamentos de cobranzas, cuentas y control, que han contado con una escasez significativa de personal este año. Comenzamos analizando nuestro proceso de reembolso actual. Revisamos la lista de reembolsos para identificar tendencias y trabajar en soluciones para reducir la cantidad de reembolsos y hacer que el proceso sea menos manual y requiera menos tiempo. Estas soluciones incluyeron mejorar la comunicación con las principales compañías de nómina, cambios en el formulario de nuestro Aviso de tasa impositiva para incluir una declaración con recomendaciones para ayudar a los contribuyentes a garantizar que sus declaraciones se completen correctamente y trabajar con Tyler Technologies para incluir mensajes en nuestro sitio web en línea para alentar a los contribuyentes a utilizar nuestro sistema de presentación en línea y verifiquen su tasa impositiva actual antes de presentar una declaración.

En 2023 y 2024, Impuesto al empleador se centra en crear un sitio web más sólido que incluirá formularios y documentos tributarios modernizados, para que los empleadores puedan acceder y utilizarlos fácilmente. Esto ha incluido hacer que los formularios se puedan completar y al mismo tiempo crear nuevos formularios y modernizar nuestros formularios actuales. Impuesto al empleador también está en el proceso de hacer que nuestras preguntas frecuentes sean más sólidas. Está previsto que se complete en el primer trimestre de 2024.

Impuesto al empleador, al igual que otras agencias DLT, ha estado trabajando con IBM para identificar los requisitos para que nuestro departamento tenga un nuevo sistema que reemplace nuestro sistema mainframe actual e incluya algunos de nuestros procesos manuales para automatizar.



Compensación Para los Trabajadores

Todos los empleadores de Rhode Island deben mantener un seguro de Compensación para los Trabajadores, que brinda protección a los trabajadores en caso de una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo al cubrir los salarios perdidos y los gastos médicos. La **División de Compensación para los Trabajadores** monitorea el sistema de Compensación Para los Trabajadores del estado, asegurando que todos los empleadores requeridos tengan cobertura de seguro, que se presenten los documentos apropiados para proteger a los trabajadores y empleadores lesionados, que los reclamos se paguen correctamente y que se toman medidas para detectar y prevenir el fraude. La División continúa colaborando periódicamente de forma remota con partes interesadas de la industria, organismos nacionales de normalización y agencias homólogas.

Para obtener más información y recursos, visite dlt.ri.gov/wc.

Reclamos de Compensación para los Trabajadores

El número de lesiones en el lugar de trabajo disminuyó un 11.1% desde 2022. En 2023, se reportaron 4,969 lesiones indemnizadas (lo que significa que el trabajador recibió beneficios semanales) y 9,557 lesiones sin indemnización, también conocidas como “sin pérdida de tiempo” o “médicas”. -solamente” lesiones porque la discapacidad no excedió el período de espera de tres días para ganar el salario completo.

El número de reclamaciones de compensación laboral relacionadas con COVID presentadas fue 20, lo que constituye aproximadamente el 0.1% del volumen total. Los nuevos reclamos se rastrearon constantemente en frecuencia con los aumentos repentinos del virus en primavera y otoño. La demografía de las reclamaciones se concentró en la atención de la salud, la atención colectiva y otras profesiones e industrias de contacto cercano.

En lugar de presentar reclamos a una compañía de seguros, ciertos empleadores de Rhode Island pueden optar por autoasegurarse y pagar los reclamos de compensación laboral con sus propios fondos. El Departamento certificó a 22 empleadores autoasegurados en 2023.

Unidad de Educación

La **Unidad de Educación** sobre Compensación para los Trabajadores mantiene informados a los empleadores y empleados sobre la seguridad en el lugar de trabajo y los beneficios y procedimientos de compensación para los trabajadores. Los representantes de la unidad se comunican con empleadores, grupos de empleados y profesionales médicos, ofreciendo talleres educativos para empleadores y consultas en sitio. Hemos continuado con nuestras capacitaciones médicas trimestrales.

La Unidad de Educación tiene una línea de información dedicada a responder preguntas sobre Compensación Para Los Trabajadores o salud y seguridad de la fuerza laboral. En 2023, la Unidad Educativa recibió más de 4,000 llamadas telefónicas a la línea de información, así como más de 600 correos electrónicos. Esta es la unidad encargada de proporcionar los documentos de acuerdo con las solicitudes de registros y citaciones.

Unidad de Fraude y Cumplimiento

La **Unidad de Fraude y Cumplimiento** detecta, previene y remite para procesamiento penal, cualquier actividad sospechosa de Compensación para Los Trabajadores fraudulenta. La unidad también garantiza que los empleadores y las aseguradoras cumplan con los requisitos de Compensación Para Los Trabajadores, para garantizar que los trabajadores de Rhode Island estén protegidos.

En 2023, la Unidad investigó 5,680 casos de cumplimiento y 10 casos de fraude. Vimos un aumento significativo en el número de empleadores sancionados por no tener un seguro de compensación para trabajadores de 162 a 220. De estas violaciones por falta de seguro, 161 cumplieron y fueron penalizados internamente por un total de \$184,072.85, de los cuales ya se han recaudado \$132,222,97. El número de peticiones presentadas ante el Tribunal de Compensación Para los Trabajadores para procesos civiles aumentó ligeramente a 59. Esto resultó en \$132,443.40 en restituciones ordenadas, de los cuales \$125,917.28 han sido cobrados.

Una de las herramientas más sólidas que aprovecha la Unidad para el cumplimiento de los empleadores es la Orden de Suspensión Inmediata del Trabajo. En 2020, nuestro proceso cambió de entregar un aviso para asistir a una audiencia por falta de seguro a un cierre inmediato del negocio hasta que cumplan. En 2023, la Unidad emitió 32 SWO inmediatas. Como en años anteriores, la mayoría de las empresas que cierran obtienen cobertura inmediatamente y se les levanta la orden para permitirles reabrir. El negocio promedio que cierra la División permanece cerrado solo un día. Los empleadores tienen derecho a apelar la orden de suspensión del trabajo ante el Tribunal de Compensación para Trabajadores. Una empresa ejerció este derecho en 2023.

De los 10 casos de fraude que investigamos, sólo 1 fue remitido al fiscal general para su procesamiento. Este caso fue acusado y se pagó la restitución al asegurador. También hubo una resolución de una presentación del año anterior que resultó en que se ordenara y pagara la restitución en su totalidad.

Debido a que el Departamento es el encargado de los registros de Compensación para los Trabajadores, es vital que nuestros registros reflejen el reclamo completo. El punto de partida es el Primer Informe de Lesión (FROI). Sin ese documento nuestros datos están erróneos. Existe una multa de \$250 por no presentar el FROI dentro del plazo legal. En 2023, penalizamos a 61 empleadores/seguros por infracciones relacionadas con el FROI y recaudamos \$10,250.00 en multas.

Además de penalizar a los empleadores por no tener cobertura de seguro de compensación para trabajadores o no presentar el FROI, la Unidad también penaliza a las compañías de seguros por no informar la cobertura activa, también dentro del plazo legal. En 2023, se impusieron 824 sanciones a seguros, lo que resultó en multas por \$206,000, de los cuales se han cobrado \$143,500.00.

Otra responsabilidad de esta Unidad es asegurar que todos los trabajadores estén protegidos, ya sea como empleados o como contratistas independientes, y que se llenen los formularios necesarios. En 2023, la legislatura cambió el proceso de presentación del DWC-11-IC (Formulario de Contratista Independiente) de una vez a anualmente. Se trabajó mucho para garantizar que los formularios fueran correctos y la programación ahora detectara una fecha de vencimiento en los formularios IC (DWC-11-IC). También trabajamos para reestructurar nuestros procesos internos para garantizar una transición sin problemas a una presentación anual. La Unidad procesó 3,984 formularios de contratistas independientes. También hemos puesto a disposición de nuestros contratistas de habla hispana nuestro formulario en línea e instrucciones para garantizar que comprendan lo que están llenando.



Fondo de Protección Al No Asegurado

El **Fondo de Protección al no asegurado de Rhode Island (UPF)**, anteriormente Fondo para Empleadores Sin Seguro, se estableció en 2007 para brindar alivio a las personas lesionadas mientras trabajaban para empleadores que no mantuvieron un seguro de Compensación Para los Trabajadores. La UPF se ha capitalizado mediante honorarios de presentación ante el Tribunal de Compensación para los Trabajadores según la Ley General de RI §28-35-32. Al 31 de diciembre de 2023, el saldo en la UPF era de \$923,087,09. La UPF recibió 14 solicitudes de reclamaciones en 2023 y realizó pagos por la cantidad de 64,777,83 dólares.

Fondo Administrativo de Compensación para los Trabajadores (WCAF)

El **Fondo Administrativo de Compensación para los Trabajadores (WCAF)** recauda una evaluación obligatoria de las primas dentro del sistema de compensación para los trabajadores. Esta evaluación proporciona asignaciones para la División de Compensación para los Trabajadores, el Tribunal de Compensación para los Trabajadores, la Junta Asesora Médica y el Consejo Asesor de Compensación para Trabajadores.

En 2023, hubo 533 solicitudes de reembolso de la WCAF y \$803,926.20 reembolsos en total.

Centro Arrigan

Establecido mediante la Ley de Compensación para los Trabajadores de Rhode Island, el **Centro de Rehabilitación del Juez Principal Robert F. Arrigan** integra el tratamiento de médicos, fisioterapeutas y terapeutas ocupacionales, psicólogos y consejeros vocacionales para rehabilitar a los trabajadores que han resultado lesionados en el trabajo.

Los trabajadores lesionados deben ser remitidos por un médico o por el Tribunal de Compensación para los Trabajadores, y los servicios se ofrecen sin costo a los pacientes cubiertos por el seguro de compensación para los trabajadores.

En 2023, el Centro Arrigan recibió 1,096 referidos para tratamiento, lo que dio como resultado un total de 1,511 tratamientos para todos los pacientes, ya que los pacientes suelen participar en varias disciplinas durante su admisión. De los 1,096 referidos, 579 completaron los tratamientos y se observó que 431 de ellos demostraban una mayor funcionalidad. 254 de los pacientes volvieron a tener un empleo remunerado.

Actividad de tratamiento del Centro Arrigan 2023	
Tratamientos totales para todos los pacientes*	1,511
Evaluaciones de capacidad funcional	100
Tratamiento Terapéutico (Todos los programas)	827
Sólo evaluación	114
Tratamiento completado	579
No completó el tratamiento	134
En Tratamiento en el Momento de la Recopilación de Datos	129
Rehabilitación Vocacional	139
Programa Completado	124
No completó el Programa	15
Manejo del Dolor Crónico	135
Sólo evaluación	1,611
Tratamiento completado	3,643
No completó el tratamiento	1,527
En Tratamiento en el Momento de la Recopilación de Datos	1,614
<small>* Los pacientes suelen participar en varias disciplinas durante el tratamiento. Posteriormente, el número de tratamientos totales (1,273) es mayor que el total número de personas que reciben tratamiento (642).</small>	



Regulación y Seguridad Laboral

La **División de Regulación y Seguridad Laboral** está encargada de hacer cumplir las leyes de seguridad que protegen a la fuerza laboral de Rhode Island, incluida una recaudación justa de salarios, leyes sobre trabajo infantil, licencias comerciales, capacitación de aprendizaje, exposición a sustancias peligrosas, pesos y medidas, y leyes salariales vigentes. Esto se logra a través de licencias, programas de inspección, programas educativos y aplicación de las leyes laborales.

Durante 2023, el personal trabajó diligentemente para realizar sus tareas y minimizar la interrupción de los servicios al público. Esto implicó realizar investigaciones, inspecciones y exámenes de licencias comerciales.

Para obtener más información y recursos, visite dlt.ri.gov/wrs.

Unidad de Fraude Laboral

La **Unidad de Fraude Laboral** hace cumplir las leyes laborales y garantiza que los empleados de Rhode Island reciban los salarios que han ganado. La Unidad investiga quejas salariales que involucran salario mínimo, pago de salarios, horas extras, pago de primas dominicales/días festivos, pago de vacaciones al momento del despido, trabajo infantil, licencia médica parental y familiar, e infracciones industriales y de salario prevaleciente.

En 2023, se presentaron 670 reclamaciones. En 2023 se cerraron 519 reclamaciones y 356 todavía estaban en proceso en el momento de redactar el informe. Durante 2023, se presentaron 54 casos de salario prevaleciente y se recuperaron \$346,606 en salarios atrasados y sanciones.

Regulación Profesional

La **Unidad de Regulación Profesional** es responsable de evaluar y otorgar licencias para varias ocupaciones técnicas y regula todos los programas de aprendizaje registrados en Rhode Island.

Actividad de Licencias Comerciales 2023	
Exámenes realizados	3,917
Licencias (emitidas o renovadas)	35,372
Electricista	8,289
Ingeniero de elevación	9,649
Instalador de tuberías, técnico en refrigeración, protección contra incendios	7,754
Instalador de rociadores, trabajador de chapa metálica	4,583
Telecomunicación	2,204
Fontaneros e irrigadores	2,893

La **Sección de Licencias Comerciales** otorgó licencias a 35,372 profesionales técnicos en 2023, muchos de ellos con múltiples licencias. También supervisa y hace cumplir las leyes comerciales relativas a electricistas, ingenieros de elevación, instaladores de tuberías, técnicos en refrigeración, instaladores de rociadores, fontaneros, trabajadores de chapa y técnicos de telecomunicaciones.

Sección de Aprendizaje

La **Sección de Aprendizaje** registra, regula y brinda asistencia técnica a programas de capacitación en los que un aprendiz recibe instrucción técnica mientras está empleado en una ocupación de tiempo completo, logrando así ganancias salariales y un Certificado de finalización de aprendizaje reconocido a nivel nacional. El éxito comprobado del modelo de capacitación de aprendiz registrado ha sido reconocido por muchas industrias que buscan formar una fuerza laboral calificada. Había 538 patrocinadores del programa y 2,336 aprendices registrados activos al cierre de 2023. La Sección de Aprendizaje procesó 1,084 nuevos registros de aprendices, 424 cancelaciones de aprendices y 427 aprendizajes concluidos en 2023.



La Sección de Aprendices es la agencia de registro estatal que cumple con las responsabilidades estatales según el Sistema de Aprendizaje Registrado del USDOL. La Sección de Aprendices convoca al Consejo Estatal de Aprendizaje para revisar las presentaciones de nuevos programas y asesorar al departamento sobre asuntos de Aprendizaje Registrado. La Sección de Aprendices supervisa las actividades de capacitación en oficios con licencia, como electricistas, oficios de construcción sin licencia, techadores, y todas las demás ocupaciones para aprendices. En 2023, el 75% de los aprendizajes concedidos se realizaron en oficios de la construcción y el 25% en ocupaciones ajenas a la construcción. El USDOL otorgó a RIDLT una subvención competitiva de 4 años a partir de julio de 2022 y una subvención de expansión de fórmula de un año en 2023 para continuar la asociación de Apprenticeship RI con un intermediario sin fines de lucro, Building Futures. Este trabajo continuará con la asistencia técnica para apoyar a los patrocinadores y a los empleadores participantes de Rhode Island con la calidad, diversidad, equidad e inclusión del programa.

Seguridad Ocupacional

La **Unidad de Seguridad Ocupacional** dirige, coordina y hace cumplir las inspecciones de seguridad de calderas y ascensores, el almacenamiento y manejo de sustancias peligrosas y la precisión de pesos y medidas dentro de los establecimientos comerciales de Rhode Island. Las inspecciones estatales están sincronizadas con los requisitos del gobierno local para garantizar que los habitantes de Rhode Island tengan un entorno seguro para trabajar y vivir.

En 2023, la Sección de Ascensores realizó 4,000 inspecciones y emitió 3,526 certificados de funcionamiento. Se otorgaron ciento setenta y cuatro (174) permisos para nuevas instalaciones y 197 licencias. La Sección de Ascensores también emitió 3,429 cartas de infracción. En 2023, la Sección de Calderas emitió 6,286 Certificados de Operación y realizó 7,376 inspecciones. Se otorgaron doscientos cincuenta (250) permisos para nuevas instalaciones y se emitieron 90 licencias de comisión.





Servicios de Desarrollo de la Fuerza Laboral

La **División de Servicios de Desarrollo de la Fuerza Laboral (WDS)** está dedicada al apoyo y avance de todos los que componen el sistema de la fuerza laboral: quienes realizan el trabajo y quienes los contratan. La división supervisa una variedad de programas que guían a quienes buscan empleo hacia trayectorias profesionales sostenibles y presentan a los empleadores a trabajadores calificados.

Hace casi cuatro años, la pandemia de COVID-19 alteró el mercado laboral y los paradigmas de servicios que la acompañaron se alinearon con el sistema laboral. Al surgir de la crisis pandémica, WDS reconoció la necesidad de ajustar la prestación de servicios para satisfacer las necesidades del sistema laboral de Rhode Island y, en consecuencia, marcó el rumbo para desarrollar nuevas estrategias, modelos e intervenciones tecnológicas para servir mejor a la comunidad. Muchas de estas mejoras, que incluyen una combinación de herramientas de conectividad virtual, mejoras de accesibilidad y uso de análisis avanzados, se implementaron a fines de 2021, se perfeccionaron en 2022 y se han convertido en un componente integral de las operaciones del sistema de fuerza laboral en 2023. WDS continúa ofreciendo servicios tanto de forma virtual como presencial a través de un modelo de servicio flexible que tiene como objetivo mejorar el acceso y preparar mejor a los solicitantes de empleo para satisfacer las demandas del mundo tecnológico actual.

La División de WDS sigue siendo un socio principal de los tres American Job Centers del estado: los centros locales de la red nacional de ubicaciones CareerOne Stop de American Job Center en Rhode Island. Dos de estos tres American Job Centers fueron remodelados o reubicados en 2023, lo que resultó en nuevas instalaciones de vanguardia y espacios accesibles que reflejan el servicio centrado en el cliente y el acceso universal. En 2023, los American Job Centers atendieron a 4,371 solicitantes de empleo a través del sistema de prestación de servicios de empleo, incluidos 4,105 personas desempleadas. Además, la división atendió a 339 empleadores únicos. WDS también continuó poniendo a prueba el modelo de centro profesional afiliado a la comunidad, compuesto por centros de trabajo más pequeños ubicados en organizaciones comunitarias dentro de áreas locales de oportunidad en todo el estado. En 2023, los miembros del equipo del American Job Center se ubicaron en el Centro Educativo de Woonsocket, donde el personal tenía como objetivo aumentar el reconocimiento y el nivel de acceso al sistema laboral, brindando servicios profesionales en un lugar y entorno conectados con la comunidad local.

A través de múltiples modalidades, WDS también brinda servicios a personas desempleadas o subempleadas a través del programa Servicios de Reempleo y Evaluaciones de Elegibilidad (RESEA). Este programa federal tiene como objetivo reducir la duración del seguro de desempleo de los solicitantes para facilitar un empleo remunerado y sostenible. En 2023, se seleccionaron 6,848 personas para participar en el programa RESEA.

Para obtener más información y recursos, visite dlt.ri.gov/individuals/jobseeker-resources-2024.



WIOA

La **División de Servicios de Desarrollo de la Fuerza Laboral** apoya programas bajo el Título IB de la Ley federal de Oportunidades e Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA). La Junta de Fuerza Laboral del Gobernador desembolsa fondos del Título IB de WIOA a las dos Juntas de Desarrollo de la Fuerza Laboral Local (LWDB) de Rhode Island, quienes, como sub-beneficiarios, brindan servicios del programa Título IB en el estado de Rhode Island. En 2023, el estado siguió dedicado a perfeccionar las políticas destinadas a mejorar los servicios bajo el Título 1B de WIOA. Los servicios de capacitación del Título 1B de WIOA, por ejemplo, se pueden brindar a través de Cuentas de capacitación individuales (ITA). Para ampliar el acceso, una LWDB aumentó el financiamiento de su Cuenta de Capacitación Individual (ITA) a un límite de \$15,000 (casi el doble de los límites anteriores), lo cual fue una medida clave para promover las oportunidades de capacitación del Título 1B de WIOA. Además, la capacitación y otros servicios financiados por WIOA pueden estar disponibles para personas empleadas si, entre otros criterios, su empleo actual no les proporciona la autosuficiencia económica. En la guía estatal aprobada en 2023, la autosuficiencia económica se reinterpreto como un empleo que paga el 175% del nivel de ingresos más bajo (LLSIL), un aumento del 75%, lo que fue un ajuste significativo destinado a ampliar la elegibilidad y apoyar a los subempleados de Rhode Island. Y a los más necesitados. Los LWDB (Workforce Partnership of Greater Rhode Island y Workforce Solutions of Providence/Cranston) son responsables de las operaciones de los programas WIOA para adultos, WIOA para trabajadores desplazados y WIOA para jóvenes en virtud de la ley. En 2023, había 196 adultos, 208 trabajadores desplazados y 632 jóvenes participantes atendidos en Rhode Island bajo el Título IB de WIOA.

Asistencia de ajuste comercial

La **Asistencia de Ajuste Comercial (TAA)** provee beneficios monetarios y asistencia educativa a los trabajadores que han perdido sus empleos o cuyas horas de trabajo y salarios se han reducido debido a la competencia extranjera, incluido el aumento de las importaciones o un traslado de la producción fuera de los Estados Unidos. Los servicios de TAA incluyen, entre otros, capacitación educativa y ocupacional, capacitación en el trabajo, subsidios para búsqueda de empleo y reubicación, apoyo a los ingresos y otros servicios de reemplazo. En 2023, se atendió a 23 participantes del programa TAA, de los cuales 14 estaban inscritos en diversas capacitaciones. Además, a varios trabajadores afectados por el Comercio se les presentó información sobre capacitación de la fuerza laboral y oportunidades de reemplazo a través de eventos presenciales y virtuales adaptados a sus necesidades. Estos





eventos se proporcionaron a lo largo de los meses previos a la separación del trabajador del empleador afectado por el ajuste comercial.

La disposición de terminación bajo la Sección 285 (a) de la Ley de Comercio de 1974, según fue enmendada, entró en vigor el 1 de julio de 2022 y, como tal, el programa TAA operó en un estado de terminación gradual en 2023. Bajo este estado, El Departamento de Trabajo de EE. UU. no puede investigar nuevas peticiones comerciales, pero los clientes cubiertos por peticiones previamente aprobadas pueden seguir accediendo a los servicios. Los servicios se pueden brindar en cualquiera de los American Job Centers o en el Centro Virtual de Carreras y, como tal, El Servicio de desarrollo de la fuerza laboral continuó con sus esfuerzos de extensión y administración de casos para aquellos empleados certificados bajo una condición aprobada existente. Aunque el Departamento de Trabajo de EE. UU. no puede investigar ni certificar las nuevas peticiones presentadas (a menos que se reautorice el programa TAA), El Servicio de desarrollo de la fuerza laboral sigue comprometido a presentar peticiones en nombre de los trabajadores separados de su empleo debido a la competencia extranjera.

Unidad de Servicios para Veteranos

La **Unidad de Servicios para Veteranos** emplea un enfoque doble: 1) dirigir a los veteranos hacia empleos significativos a través de servicios de colocación laboral y oportunidades de capacitación; y 2) educar a la comunidad de empleadores de RI sobre la riqueza de habilidades y experiencia que los veteranos aportan a la fuerza laboral civil.

Dentro de la Unidad de Servicios para Veteranos, los especialistas del Programa de extensión para veteranos discapacitados (DVOP, por sus siglas en inglés) brindan servicios intensivos para satisfacer las necesidades de empleo de los veteranos elegibles con prioridad en la prestación de servicios, mientras que el personal de los Representantes locales de empleo para veteranos (LVER, por sus siglas en inglés) realiza actividades de extensión con los empleadores para ayudar a los veteranos. en la obtención de empleo y facilitar esos servicios alineados. Para mejorar y respaldar la prestación de servicios en 2023 y más allá, la división creó un nuevo puesto que combina las tareas del personal de DVOP/LVER en una función destinada a promover la colaboración y la administración de servicios eficaces. En 2023, la Unidad de Servicio para Veteranos continuó manteniendo su presencia como recurso para los veteranos que atiende a 68 participantes en total y trabaja para obtener resultados de empleo sin subsidio a través de la colaboración con una variedad de organizaciones y socios comunitarios.

Respuesta Rápida

El **Programa de Respuesta Rápida** ayuda de manera proactiva con todos los ciclos de salud empresarial, desde el rápido crecimiento y la contratación directa hasta despidos y cierres de plantas, coordinando rápidamente servicios y ayudando a empresas y empleados, maximizando los recursos públicos y privados y minimizando las interrupciones asociadas con la pérdida de empleo.

Los miembros del personal de Respuesta Rápida brindan asistencia intensiva a los empleados afectados, explicando cómo solicitar los beneficios del Seguro de Desempleo (UI), describiendo los servicios de reemplazo de American Job Centers y revisando las oportunidades de capacitación disponibles. Otros servicios incluyen la coordinación de ferias de empleo, garantizar la visibilidad de las contrataciones y ofrecer talleres de reemplazo personalizados, como desarrollo de hoja de vida y estrategias de entrevistas. El personal también colabora con Health Source RI para brindar recursos de atención médica a los trabajadores afectados, y el Departamento de Trabajo de EE. UU. contribuyó a la presentación de Respuesta Rápida brindando información sobre el Seguro Social y la jubilación para quienes estén considerando jubilarse.

En 2023, el equipo de Respuesta Rápida aceleró los esfuerzos de extensión a los empleadores a través de estrategias proactivas y reactivas. El equipo facilitó talleres, incluidos talleres de hojas de vida, eventos de contratación y eventos tradicionales que incluían información sobre atención médica, servicios laborales e información sobre jubilación para educar y ayudar a los empleados afectados sobre el empleo y los servicios integrales disponibles para ellos. En total a lo largo del año, la División organizó 49 eventos de Respuesta Rápida para ayudar con las transiciones de los empleados en múltiples industrias de Rhode Island, incluidas la manufactura, la asistencia sanitaria y social, y el comercio minorista. Los talleres presenciales y virtuales ofrecieron información y recursos en inglés, español y ASL.

Además, la división organizó 108 ferias de empleo virtuales y presenciales y oportunidades de contratación de empleadores con 65 empleadores de todo el estado en nuestros American Job Centers locales, sitios de empleadores y a través de nuestra plataforma virtual. El equipo también colaboró con varias ferias de empleo en todo el estado centrándose en trabajos para grupos comunitarios de bajos recursos, como en las poblaciones de refugiados.



WOTC

El **Crédito Fiscal por Oportunidad Laboral (WOTC)** es un crédito fiscal federal disponible para los empleadores como incentivo para promover la contratación entre personas de ciertos grupos objetivo que constantemente han enfrentado “barreras significativas para el empleo” (SBE), como personas con discapacidades, ciudadanos y veteranos que regresan. El Servicio de desarrollo de la fuerza laboral administra el proceso de aplicación para las solicitudes WOTC recibidas de los empleadores; sin embargo, todos los beneficios relacionados con los impuestos del programa WOTC son competencia exclusiva del Departamento del Tesoro de los Estados Unidos a través del Servicio de Impuestos Internos.

Rhode Island recibió 16,859 solicitudes WOTC en 2023. WOTC certificó 5,345 solicitudes que proporcionaron a los empleadores de RI un potencial de \$22,558,4000 para contratar nuevos empleados.

Mano de Obra Extranjera

El proceso de **Certificación de Trabajo Extranjero (FLC)** permite a los empleadores contratar trabajadores extranjeros que hayan sido autorizados previamente por el Servicio de Ciudadanía e Inmigración de los EE. UU. para vivir y trabajar temporalmente en los Estados Unidos a través de los programas de visas de invitado H-2A y H-2B. Sin embargo, para calificar, una empresa debe demostrar su incapacidad para cubrir el puesto con un ciudadano calificado con los salarios vigentes. El Departamento guía al empleador en el cumplimiento de las regulaciones y requisitos del Departamento de Trabajo de EE. UU., ofrece capacitación sobre cómo realizar pedidos de trabajo a través de la Bolsa de Trabajo Estatal, EmployRI, revisa los pedidos de trabajo para verificar el cumplimiento de los requisitos de contenido y monitorea la derivación adecuada de los trabajadores domésticos. DLT se dedica a la protección y defensa de la fuerza laboral estadounidense, incluidos los trabajadores invitados y los inmigrantes, que históricamente han sido un grupo demográfico desfavorecido.

Los trabajadores agrícolas que cumplen con la definición federal de migrantes y/o trabajadores estacionales descrita en 20 CFR 651.10 reciben servicios del programa Trabajador agrícola migrante y estacional (MSFW), que los ayuda a tomar decisiones profesionales y del mercado laboral y pueden ayudarlos a lograr la autosuficiencia económica mientras mejoran sus condiciones de vida y de trabajo. El trabajador de extensión dedicado y multilingüe de MSFW de DLT es consciente y sensible a los problemas socioeconómicos y culturales que enfrentan las comunidades agrícolas. Las actividades de extensión en persona fomentan y refuerzan las relaciones beneficiosas entre los trabajadores agrícolas, los agricultores, las organizaciones sin fines de lucro y el Programa Nacional de Empleos para Trabajadores Agrícolas (NFJP). El State Monitor Advocate (SMA) revisa la prestación de servicios y protecciones brindadas por las tres oficinas del American Job Center (AJC) de Rhode Island. Se supervisa que los AJC cumplan con las regulaciones federales, para garantizar que los MSFW reciban servicios que sean cualitativamente equivalentes y cuantitativamente proporcionales a los brindados a todos los demás solicitantes de empleo. Se realizan visitas de campo periódicas e inspecciones anuales de viviendas para migrantes en todas las granjas que albergan a trabajadores H-2A.

Junta de Fuerza del Gobernador



La Junta de Fuerza Laboral del Gobernador (GWB) se estableció en virtud de las Leyes Generales de RI (R.I.G.L.) § 42-102 como el principal organismo de formulación de políticas del estado en materia de desarrollo de la fuerza laboral. La GWB coordina y supervisa numerosos programas de desarrollo laboral a través de la asignación del Fondo de Desarrollo Laboral (JDF) de RI, la Ley federal de Inversión y Oportunidades en la Fuerza Laboral (WIOA) y otras fuentes de financiamiento cuando estén disponibles.

La Junta está formada por veintitrés (23) miembros que representan a empresas, trabajadores, educación, comunidad y gobierno con la responsabilidad y autoridad estatutaria para planificar, coordinar, financiar y evaluar casi todas las actividades de desarrollo de la fuerza laboral en todo el estado.

Durante 2023, la GWB administró más de \$50 millones en inversiones en apoyo de la visión del Gobernador de crear un sistema integrado de fuerza laboral, educación y desarrollo económico, que incluye:

- Ampliar programas eficaces impulsados por el sector industrial, como Real Jobs Rhode Island;
- Incrementar la utilización de modelos de “ganar y aprender”, como la capacitación en el trabajo y el aprendizaje registrado; y
- Llegar a las pequeñas empresas y microempresas que más necesitan servicios de fuerza laboral.

La Junta también aumentó las inversiones y amplió los programas para ofrecer aprendizaje basado en el trabajo y oportunidades de exploración profesional para los jóvenes.

Al administrar todas estas inversiones, la Junta priorizó la diversidad, la equidad y la inclusión en todas las políticas del programa y supervisó la utilización por edad, género, raza, origen étnico, geografía, tamaño de la empresa y otros indicadores disponibles. Para obtener detalles adicionales sobre los programas dentro de la Junta de Fuerza Laboral del Gobernador gwb.ri.gov.

Programas de Pequeñas Subvenciones para Empleadores

La GWB administra los siguientes programas de pequeñas subvenciones para ayudar a satisfacer las necesidades laborales de los empleadores locales:

Iniciativas e incentivos de Aprendizaje

El Programa de Subvenciones para la Expansión de Aprendizajes No Comerciales se creó en R.I.G.L. § 42-102-11 para ayudar a las organizaciones a pagar el diseño y desarrollo de vías de aprendizaje nuevas e innovadoras proporcionando reembolso por actividades de planificación elegibles y costos de hasta \$25,000. Tras un período de cierre durante la pandemia, el programa se relanzó en agosto de 2023 con un proceso de solicitud y concesión simplificado y continuo. Está financiado por los Ingresos Generales de RI y ahora está disponible todo el año. La GWB también administra un Programa de incentivos para aprendizajes no comerciales de conformidad con R.I.G.L. § 42-102-13. En 2023, 29 empleadores utilizaron el incentivo para un total de 65 aprendices.

Subvenciones para La Capacitación de Trabajadores Titulares

El Programa de subvenciones para capacitación de trabajadores titulares está diseñado para ayudar a los empleadores a seguir siendo competitivos y ayudar a los trabajadores a mantener y avanzar en sus carreras. Proporciona a los empleadores elegibles un reembolso del 50% o 75% de los costos elegibles en actividades de capacitación elegibles hasta \$30,000 por año calendario. El programa se financia con el Fondo de Desarrollo Laboral de Rhode Island y atendió a más de 90 empleadores en 2023.

Becas de Formación para Centros de Enfermería

El Programa de Subvenciones para la Formación en Centros de Enfermería se creó en 2022, bajo R.I.G.L. § 23-17.5-36. Está diseñado para ayudar a los centros de enfermería autorizados a brindar una mejor capacitación en atención médica a los empleados y mejorar la calidad de la atención a los pacientes. Las instalaciones deben cumplir con los requisitos mínimos de personal de R.I.G.L. § 23-17.5-32. En 2023, cinco centros de enfermería autorizados utilizaron el programa.

Inmersión Laboral

Inmersión laboral es un programa de apoyo a pasantías disponible para los empleadores de Rhode Island. Fue establecido bajo R.I.G.L. § 42-102-11 y está diseñado para impulsar las perspectivas de empleo de los trabajadores nuevos y que regresan (es decir, estudiantes elegibles y adultos desempleados o subempleados) a través de experiencias laborales remuneradas y significativas. Proporciona a los empleadores un reembolso del 50% o del 75% de los salarios pagados a los participantes por hasta 400 horas de trabajo. En 2023, más de 140 empleadores utilizaron la inmersión laboral para apoyar a más de 400 pasantes o trabajadores recién contratados.





Subvenciones de Accesibilidad en el Lugar de Trabajo

El Programa de Subvenciones de Accesibilidad en el Lugar de Trabajo es una nueva iniciativa establecida por GWB para promover el empleo y las oportunidades económicas para personas con discapacidades a través de la inversión en lugares de trabajo accesibles. El programa proporciona un reembolso del 100% de los costos elegibles hasta \$5,000 por año calendario a empresas con menos de veinticinco (25) empleados. El programa se financia con el Fondo de Desarrollo Laboral de Rhode Island y se lanzó en abril de 2023, con cuatro empleadores utilizando esta subvención.

Programas WIOA Título IB

La Ley de Oportunidades e Innovación de la Fuerza Laboral (WIOA) es la principal ley federal que proporciona recursos a los estados para ayudar a los solicitantes de empleo a acceder a empleo, educación, capacitación y servicios de apoyo, y para conectar a los empleadores con la fuerza laboral calificada que necesitan. WIOA requiere que cada estado tenga una Junta Estatal de Desarrollo de la Fuerza Laboral que distribuya fondos a las juntas locales de desarrollo de la fuerza laboral y la GWB cumple esta función. En 2023, había aproximadamente 150 adultos, 177 trabajadores desplazados y 594 jóvenes atendidos en Rhode Island bajo el Título IB de WIOA.

Real Jobs Rhode Island

Real Jobs RI (RJRI) es una iniciativa de desarrollo de la fuerza laboral impulsada por la demanda que apoya asociaciones formadas por empleadores, proveedores de capacitación y organizaciones comunitarias para abordar necesidades y desafíos específicos de la fuerza laboral. Las soluciones pueden incluir:

- Colocar a nuevos empleados en puestos vacantes inmediatos;
- Mejorar las habilidades de los empleados actuales para mejorar sus habilidades y/o seguir siendo competitivos;
- Ayudar a los dueños de negocios y empresarios a avanzar en sus proyectos;
- Crear canales de talento para el futuro.

RJRI es beneficioso para todos porque las empresas obtienen el talento que necesitan para competir globalmente y crecer localmente, y los habitantes de Rhode Island obtienen oportunidades para prosperar en la economía. Actualmente, el programa cuenta con sesenta (60) asociaciones que ofrecen una variedad diversa de servicios de capacitación y colocación. Durante el año fiscal 2023, el programa inscribió y atendió a 7,786 participantes, incluidos 3,845 solicitantes de empleo, 2,691 trabajadores titulares, 967 propietarios de empresas o emprendedores y 283 estudiantes.

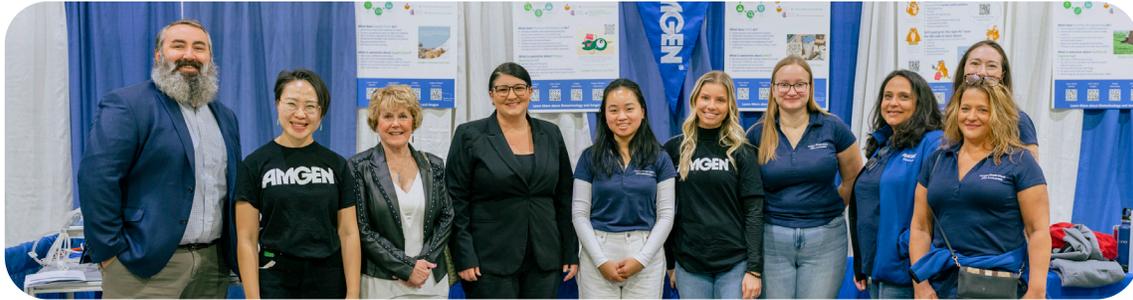
Programas e Iniciativas Juveniles

En 2023, GWB continuó ampliando sus iniciativas e inversiones en preparación profesional para jóvenes con un mayor enfoque en la exploración profesional a través de los siguientes esfuerzos:

Habilidades Reales para Los Jóvenes (Real Skills for Youth)

Real Skills for Youth se centra en el objetivo de preparar a los jóvenes de 14 a 24 años para el éxito en la universidad y la carrera a través de una exposición profesional significativa y un aprendizaje basado en el trabajo. El programa financia asociaciones regionales compuestas por escuelas, organizaciones comunitarias (CBO) que prestan servicios a jóvenes y empleadores para desarrollar e implementar actividades de exploración profesional de alta calidad y experiencias de aprendizaje remuneradas basadas en el trabajo. Para muchos jóvenes participantes, esta programación proporciona la primera experiencia de inmersión en el mundo laboral. A través de proyectos de aprendizaje, servicio, pasantías, empresas escolares, aprendizajes o proyectos industriales, los estudiantes completan un mínimo de 80 horas para una experiencia laboral sólida que se combina con una amplia capacitación de preparación para el trabajo que incluye desarrollo de currículums, preparación para entrevistas y conocimientos financieros. En 2023, el programa trabajó con 21 asociaciones y atendió a más de 3000 jóvenes participantes en todo el estado.





Becas De Equidad Para La Exploración Profesional

Durante 2023, GWB desarrolló un programa de Becas de Equidad para la Exploración Profesional para escuelas y organizaciones comunitarias (CBO). El programa tiene como objetivo apoyar el acceso equitativo a actividades de exploración profesional de alta calidad para jóvenes y adultos jóvenes y proporciona un reembolso del 100% de los costos elegibles hasta \$5,000 por año calendario. La Junta asignó \$100,000 del Fondo de Desarrollo Laboral de Rhode Island para lanzar el programa en el año fiscal 24 y comenzó a aceptar y aprobar solicitudes del programa y a aprobar subvenciones en julio de 2023.

Prepare RI Feria Estatal De Exploración Profesional Para Octavo Grado (JA Inspire)

Financiada en parte con fondos estatales de GWB y en colaboración con Prepare RI, la Fundación Warren Alpert, la Fundación RI, Citizens Bank y otras partes interesadas. Junior Achievement ejecutó una feria profesional presencial de tres días de duración. Más de 5,500 estudiantes de octavo grado de 33 escuelas de varios distritos participaron en la feria profesional después de completar un plan de estudios preparatorio de 6 semanas en sus respectivas aulas. Con más de 90 puestos de expositores para que los estudiantes visitaran durante la experiencia, los jóvenes interactuaron con empleadores que representaban una variedad de industrias que incluyen, entre otras, las fuerzas del orden público, servicios humanos y de salud, construcción, gastronomía, comercio marítimo, ciencias de la computación y más. Los estudiantes también participaron en conversaciones sólidas con estudiantes de secundaria de más de 10 escuelas de Educación Técnica y Profesional (CTE) para reforzar la inscripción en CTE para el inicio del año académico 24-25.

Prepare, El Programa De Pasantías De Verano Para Escuelas Secundarias De RI

Con el apoyo continuo de GWB, American Student Assistance y otras fuentes de financiamiento, el programa de pasantías de verano Prepare RI High School concluyó su sexto año de funcionamiento. Encabezado por Skills for Rhode Island's Future, el programa ofrece pasantías presenciales sólidas y atractivas para estudiantes del último año de secundaria. Más de trescientos cincuenta (350) jóvenes completaron sus experiencias de pasantías de verano con más de 90 empleadores en diversos sectores industriales en 2023.

Extensión Voluntaria De Atención

El Programa de Extensión Voluntaria de Atención (VEC) se estableció bajo R.I.G.L. § 14-1-6 y brinda servicios de vivienda, atención médica, apoyo financiero y asesoramiento profesional a ex jóvenes de crianza de entre 18 y 21 años que no han logrado la permanencia. El programa es administrado por el Equipo de Extensión Voluntaria de Atención (VEC) del Departamento de Niños, Jóvenes y Familias de RI (DCYF). A lo largo de 2023, la GWB se reunió con partes, entre ellas el DCYF, el Tribunal de Familia de RI y otros socios del sistema laboral para discutir las necesidades de empleo y capacitación de los participantes del VEC y brindar apoyo táctico según RIGL § 42-102-10.1. A través de varios programas, incluidos WIOA y RJRI, GWB facilita la prestación de servicios profesionales impactantes para los participantes de VEC.

Historias de Impacto



“Este programa no sólo me salvó la vida, me cambió la vida.”

- Carlos Mendez, Building Futures
Graduado en 2023



Leslyan en el Verano de 2023 Programa de Construcción DCD-Design

Leslyn Comenzó a participar en los programas extracurriculares gratuitos de DownCity Design (DCD) cuando era estudiante del tercer año de secundaria. Ella participó en su programa de pasantías de verano, de Diseño/Construcción durante 2 veranos consecutivos. Lesly colaboró con otros adolescentes para crear 4 proyectos de servicio, incluido un salón de clases al aire libre para la escuela primaria Young Woods, un jardín comunitario para la escuela secundaria Gilbert Stuart y camas para jardinería para el centro para personas mayores Saint Martin de Porres..

Lesly aprovechó cada nueva oportunidad que se le presentó con una actitud positiva y determinación. Habiendo descubierto su amor por los sistemas mecánicos mientras estaba en DCD, ella decidió seguir una carrera en ingeniería y recientemente se graduó de la universidad con una licenciatura en ingeniería Lesly le encantó tanto el programa de verano del DCD que regresó para trabajar como asistente de enseñanza de tiempo completo para el programa, cada verano mientras asistía a Smith!

DownCity Design Es una organización de diseño comunitario sin fines de lucro que empodera a los jóvenes para fortalecer sus comunidades aprovechando el poder creativo del diseño. Sus programas de desarrollo laboral capacitan a los jóvenes del condado de Providence para crear estructuras, gráficos y productos que respondan creativamente a los desafíos y oportunidades en sus comunidades, al tiempo que les presentan trayectorias profesionales viables en diseño, manufactura y construcción.



Crossroads Rhode Island graduó su programa de capacitación laboral número 150 de CNA en junio de 2023. A través de la educación y capacitación de CNA, Crossroads equipa a personas con inseguridad de vivienda o en riesgo con las habilidades y conocimientos para aprobar el examen de licencia estatal e iniciar carreras satisfactorias como asistentes de enfermería certificados. La misión de Crossroads Rhode Island tiene como objetivo ayudar a personas y familias sin hogar o en riesgo a conseguir hogares estables, a través de una gama de servicios que incluyen vivienda, necesidades básicas, refugio, administración de casos, referencias y servicios de educación y empleo.



Dylan se inscribió en CCAP en 2020 como un participante de empleo de verano. El participó en la primera cohorte de Construcción en 2022 y Se inscribió en Youth WIOA en julio de 2022. Estaba buscando capacitación en el campo de la soldadura y lo conectaron con su instructor CATCTC, Ryan Ingerowski.

Hoy en día, el trabaja como instalador de tuberías en Electric Boat y ofrece su tiempo personal como voluntario para ayudar al instructor y orientar a los estudiantes en el programa de verano Real Skills for Youth.

“Aprendí muchas habilidades en este programa y quiero que la próxima generación haga lo mismo”. --Dylan

Comprehensive Community Action Program's (CCAP) el objetivo general es proporcionar exploración profesional de alta calidad, capacitación en preparación para el trabajo y actividades de aprendizaje basadas en el trabajo que preparan para el éxito en la carrera/empleo para jóvenes de 14 a 24 años del área de los condados de Cranston, Pawtucket, Providence y Kent. En su cohorte de soldadura CTE de verano de 6 semanas en el Centro tecnológico y profesional del área de Cranston (CACTC), los jóvenes, de entre 14 y 17 años, conocerán varias facetas clave del oficio de soldadura, con énfasis en el uso de equipos de protección y la seguridad personal.



Oficina de Participación Comunitaria

La **Oficina de Participación Comunitaria (OCE)** lidera el compromiso y la estrategia del Departamento para ser una organización diversa, equitativa e inclusiva, tanto interna como externamente en el servicio al público. La misión de la OCE es construir relaciones significativas y bidireccionales con representantes de la comunidad para garantizar que todos los servicios y programas DLT sean accesibles, inclusivos y distribuidos equitativamente; con un enfoque en eliminar barreras y promover el acceso de poblaciones marginadas.

La OCE trabaja entre divisiones de agencias y con partes interesadas externas de la comunidad para:

- Identificar y eliminar barreras al trato justo y servicios de calidad para los clientes;
- Establecer objetivos de diversidad, equidad e inclusión (DEI) para todos los servicios públicos proporcionados por el Departamento;
- Compartir las mejores prácticas en la prestación equitativa de servicios; y
- Garantizar que el Departamento implemente internamente prácticas equitativas, inclusivas y culturalmente receptivas.

En abril de 2023, la OCE lanzó una nueva iniciativa de Socios de participación comunitaria para brindar un mejor servicio a todos los habitantes de Rhode Island. Las siguientes 25 organizaciones fueron seleccionadas para asesorar a la agencia sobre programación cultural y lingüísticamente apropiada y para participar en educación general y extensión para servir mejor a poblaciones históricamente marginadas y poblaciones con barreras al empleo. Cada beneficiario recibe un financiamiento de hasta \$15,000 por 12 meses de desempeño (\$12,000 de pago por entregables y hasta \$3,000 de reembolso por materiales y suministros). Los socios de participación comunitaria son:

- Amos House
- The Autism Project
- Boys & Girls Clubs of Providence
- Cape Verdean American Community Development
- Center for Southeast Asians
- Crossroads Rhode Island
- Foster Forward
- Fuerza Laboral
- Genesis Center
- Justice Assistance
- Multicultural Innovation Center
- New Bridges for Haitian Success (NB4HS)
- Newport Community School
- Oasis International
- Progreso Latino
- Providence Public Library
- Refugee Dream Center
- Revive Therapeutic Services
- Rhode Island Black Business Association
- Rhode Island Regional Adult Learning (RIRAL)
- Women's Refugee Care
- Workforce Ready Solutions LLC
- YMCA of Pawtucket
- Youth Moving Forward
- Young Voices

De abril a diciembre de 2023, los Socios de Participación Comunitaria se reunieron con el personal de la OCE 6 veces y celebrarán 2 reuniones más a principios de 2024. En esas sesiones, los Socios de Participación Comunitaria aprendieron sobre los servicios de la agencia, como el seguro de desempleo, el desarrollo de la fuerza laboral, el robo de salarios y las leyes laborales. y programas de capacitación laboral. Los socios de participación comunitaria ayudaron al DLT a crear y luego difundir folletos y carteles informativos entre sus clientes sobre esos temas. Sus clientes reaccionaron positivamente durante este intercambio de información y expresaron su agradecimiento por la educación sobre servicios que antes no sabían que existían. Los Socios de Participación Comunitaria también ayudaron a desarrollar y difundir una encuesta para recopilar información de sus clientes sobre la necesidad y el uso de servicios de empleo y capacitación; La encuesta ha recibido más de 800 respuestas al momento de redactar el informe.

La oficina de la OCE planea extender los contratos para los 25 socios de participación comunitaria por un segundo año e identificar hasta 5 nuevos socios para el segundo año.

Oficial de Igualdad de Oportunidades

A finales de 2022, la oficina de la OCE contrató a un Oficial de Igualdad de Oportunidades de tiempo completo. El Oficial de Igualdad de Oportunidades es responsable de la coordinación del cumplimiento de los requisitos de igualdad de oportunidades y no discriminación en todo el programa estatal en WIOA y RIDLT. Esto incluye:

- Servir como enlace con el Centro de Derechos Civiles
- Monitorear las actividades del DLT y los programas de financiamiento del Título I de WIOA
- Revisar las políticas escritas del DLT para garantizar que no sean discriminatorias.
- Desarrollar y publicar procedimientos para procesar y rastrear quejas por discriminación.
- Llevar a cabo actividades de divulgación y educación sobre los requisitos de igualdad de oportunidades y no discriminación.
- Desarrollar y monitorear iniciativas de acceso lingüístico en todos los programas y actividades.
- Restablecer y convocar el Comité Asesor interno de Igualdad de Oportunidades del RIDLT

Particularmente con el Acceso Lingüístico para el programa de seguro de desempleo, el Oficial de Igualdad de Oportunidades ha logrado grandes avances. La agencia ahora recopila información sobre el idioma preferido de todos los solicitantes del UI y cuenta con un proceso para traducir documentos vitales a esos idiomas preferidos. Además, el DLT está en el proceso de traducir todos los documentos vitales del UI al español.

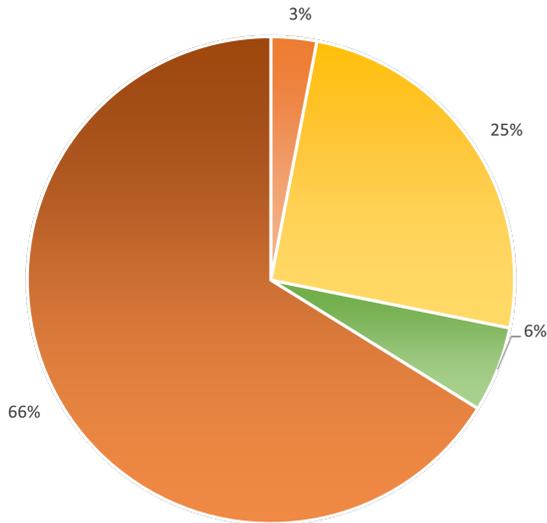


Gastos Presupuestarios



Gastos Actuales por Fondo 2023

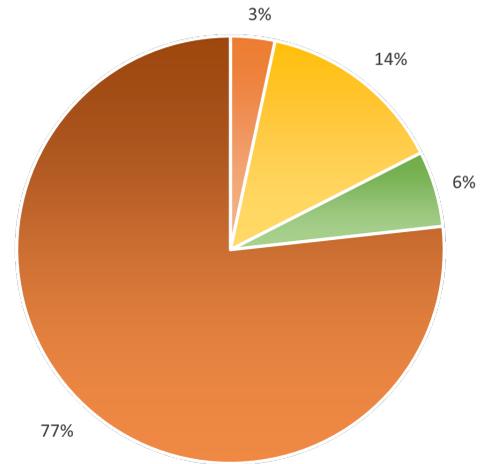
Total de Departamento: \$600,500,627



- Ingresos Generales \$18,204,551
- Federales \$150,859,898
- Recibos restringidos \$34,183,144
- Otros \$397,253,034

Gastos Presupuestados por Fondo 2024

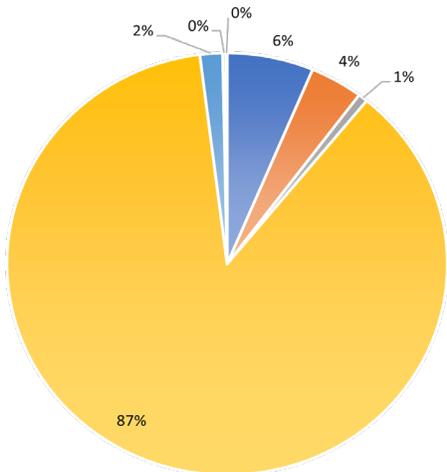
Total de Departamento: \$527,634,032



- Ingresos Generales \$17,697,227
- Federales \$74,703,378
- Recibos restringidos \$30,280,568
- Otros \$404,952,859

Gastos Reales por Programa 2023

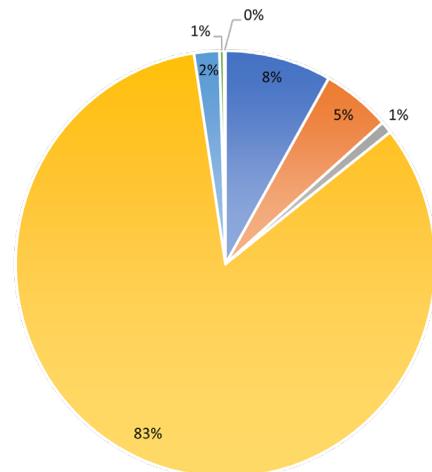
Total de Departamento: \$600,500,627



- Junta de Fuerza Laboral del Gobernador \$38,104,825
- Servicios de Desarrollo de la Fuerza Laboral \$23,319,775
- Regulación y Seguridad Laboral \$4,170,939
- Apoyo Financiero \$522,984,968
- Servicios para Trabajadores Lesionados \$9,964,383
- Administración Central \$1,410,274
- Junta de Relaciones Laborales \$545,463

Gastos Presupuestados por Programa Año Fiscal (July 2022 - June 2023)

Total de Departamento: \$527,634,032



- Junta de Fuerza Laboral del Gobernador \$43,211,583
- Servicios de Desarrollo de la Fuerza Laboral \$27,842,289
- Regulación y Seguridad Laboral \$4,828,609
- Apoyo Financiero \$439,035,244
- Servicios para Trabajadores Lesionados \$10,320,752
- Administración Central \$1,841,623
- Junta de Relaciones Laborales \$553,932

Créditos de Fotografía

DENIS TANGNEY, JR.	p. 1
MAXGER - ISTOCKPHOTO.COM	p. 5
DONTREE_M - ISTOCKPHOTO.COM	p. 7
PIKSEL - ISTOCKPHOTO.COM	p. 10
RICHLEGG - ISTOCKPHOTO.COM	p. 11
MOON SAFARI - ISTOCKPHOTO.COM	p. 13
KICKSTAND - ISTOCKPHOTO.COM	p. 17
DEEPBLUE4YOU - ISTOCKPHOTO.COM	p. 19
ALEX POTEMKIN	p. 21
KOBUS LOUW	p. 23
PERAWIT BOONCHU	p. 24
TW FARLOW - ISTOCKPHOTO.COM	p.25
STURTI - ISTOCKPHOTO.COM	p.26
ADAMKAZ - ISTOCKPHOTO.COM	p.27 and 28
SERTS - ISTOCKPHOTO.COM	p.29
ALEX POTEMKIN - ISTOCKPHOTO.COM	p.31
SAMUEL ABOH, JR.	p.33, 34, 35, and 36
EDWINE PAUL	p.37, and 38
FG TRADE - ISTOCKPHOTO.COM	p.39
SAMUEL ABOH, JR.	p.42
DILOK KLAISATAPORN - ISTOCKPHOTO.COM	p.43
SANGHWAN KIM - ISTOCKPHOTO.COM	Back Cover



**RHODE ISLAND
DEPARTMENT OF LABOR AN TRAINING**