

Su Función y Responsabilidades

TDI es financiado en su totalidad con deducciones de la nómina de los empleados. Es responsabilidad del empleador de RI deducir el impuesto de TDI de los salarios de todos los empleados de RI para pagarle trimestralmente a la Unidad de Impuestos del Empleador. La tasa de impuestos de TDI y los impuestos de la base salarial se actualizan cada 1 de enero y se publican en línea en: dlt.ri.gov/individuals/temporarydisability-caregiver-insurance/tdi-tci-employers

Los empleadores deben proporcionar informes de salarios y empleo de los trabajadores cuando TDI los pida en el momento que un empleado presente un reclamo de TDI.

Las empresas que están fuera del estado con empleados que trabajan en RI deben comunicarse con la Unidad de Impuestos para Empleadores al (401) 574-8700 para registrarse en el estado de Rhode Island. Los empleados que trabajan en RI están sujetos TDI. Visite su página web para obtener más información:

dlt.ri.gov/employers/employer-tax-unit.

The *Notice to All Employees on UI and TDI* poster must be displayed in a prominent place in your establishment. Download it free at dlt.ri.gov/tdi/employers.

¿Tiene preguntas sobre los programas TDI/TCI?

DLT se esfuerza por brindar satisfacción de calidad al cliente a la comunidad de empleadores, así como a los aplicantes de TDI/TCI. Si usted tiene preguntas, comuníquese con nosotros. Debido al alto volumen de llamadas de los aplicantes, la mejor manera para que los empleadores se comuniquen con nosotros es por correo electrónico dlt.tdi@dlt.ri.gov. Envíe sus preguntas por correo electrónico, junto con el nombre y el número de teléfono de su empresa y nosotros nos comunicaremos con usted lo antes posible. También puede comunicarse con TDI por teléfono a la línea para empleadores al **(401) 462-8360** (este número es solamente para empleadores; los empleados deben llamar al **(401) 462-8420**).

TDI y el regreso parcial al trabajo

La legislación estatal les permite regresar a trabajar de forma parcial a las personas que reciben TDI sin que se cancelen sus beneficios. Una persona que gane menos que la tasa de beneficio semanal tendría derecho a un pago parcial. Los empleados deben estar totalmente incapacitados para trabajar durante al menos 7 días consecutivos antes de ser elegibles para recibir los beneficios parciales. Si su empleado puede volver a trabajar con un horario reducido y si usted, el empleador, tiene trabajo disponible para él empleado, es posible que el o ella sea elegible para recibir pagos parciales de TDI.

Unidad de Administración de Reclamos

La Unidad de Administración de Reclamaciones revisa los reclamos de TDI que se extienden más allá de las pautas de duración médica y educa a los reclamantes, empleadores y proveedores de salud calificados (QHP) sobre cómo funciona el programa.

El software de Pautas oficiales de discapacidad (ODG) se utiliza para establecer pautas unificadas de certificación médica. Los enfermeros registrados pueden manejar reclamos difíciles de TDI utilizando el software ODG y la conferencia de casos. Se puede contactar a un QHP para proporcionar más información sobre un paciente cuando la duración de una enfermedad o lesión excede ampliamente las pautas de ODG.

Para información sobre administración de reclamos, llame al **401-462-8420** o envíe un correo electrónico a dlt.tdi@dlt.ri.gov.



DLT es un programa / empleador que ofrece igualdad de oportunidades. Las ayudas y servicios auxiliares están disponibles a solicitud para personas con discapacidades.

Historia de TDI

Rhode Island fue el primer estado en establecer un programa de TDI en 1942, brindando apoyo económico a personas que estaban sin trabajo debido a una enfermedad lesión no relacionada con el trabajo.

Para ser médicamente elegible para los beneficios del TDI, un proveedor de atención médica calificado (QHP) debe certificar que una persona no puede trabajar durante al menos siete días consecutivos. La mayoría de las personas que trabajan en Rhode Island, independientemente de su lugar de residencia, están cubiertas por TDI. Las excepciones incluyen a los empleados federales, estatales y algunos municipales, así como a los socios y trabajadores por cuenta propia y no incorporados.

Una persona debe cumplir con ciertos requisitos de ingresos y tener un certificado médico de un QHP que indique que no puede trabajar. Toda la información relacionada con un reclamo de TDI es confidencial. Una persona que recibe TDI no es elegible para recibir beneficios de Seguro de Desempleo o Compensación para Trabajadores por las mismas semanas en que se paga TDI.

Prevención de fraude

TDI es muy proactivo con respecto al fraude y el uso indebido de los beneficios. Por ley, TDI puede exigir que las personas sean examinadas por un QHP imparcial para determinar si continúan con su discapacidad y si cumplen con los requisitos. TDI tiene un programa interno para determinar si alguien recibió beneficios de TDI durante un período en el que estaba trabajando. TDI trabaja en estrecha colaboración con el Tribunal de Compensación para los Trabajadores, las compañías de seguros y la división de Seguro de Desempleo para determinar los pagos excesivos y/o el fraude.

Si usted sospecha que uno de sus empleados está recibiendo beneficios de TDI y no debería hacerlo, por favor comuníquese con el **La Unidad de Fraude de UI/TDI** al (401) 462-1522. Su llamada será anónima.

Seguro para cuidadores temporales (TCI)

Efectivo el 1 de enero de 2025, TCI ofrece hasta 7 semanas de beneficios de reemplazo salarial a los trabajadores que necesitan tomarse un tiempo fuera del trabajo para cuidar a un niño, cónyuge, pareja de hecho, padre, suegro o abuelo gravemente enfermo, o para crear un vínculo con un niño recién nacido, un niño adoptado o un niño de acogida. Los reclamos de creación de vínculos se pueden solicitar solo durante los primeros 12 meses de crianza. Se requiere prueba de la relación padre-hijo. Los aplicantes son responsables de obtener la documentación médica requerida del Proveedor de Atención Médica Calificado (QHP) del familiar/receptor de atención gravemente enfermo. Esto incluye obtener la firma del receptor de atención en cualquier formulario de divulgación de información requerido por el QHP.

- La ley de TCI exige que el empleado proporcione al empleador un aviso por escrito con 30 días de anticipación cuando espera tomar TCI, a menos que existan circunstancias imprevistas.
- La ley de TCI requiere que el empleador ofrezca al empleado un puesto comparable con antigüedad, estatus, beneficios laborales, salario y otros términos y condiciones equivalentes, incluidos beneficios complementarios, al regresar del permiso para TCI.
- TCI es financiado íntegramente mediante deducciones de nómina de los empleados a través de las contribuciones fiscales del TDI.

Para obtener más información sobre TCI, visite www.dlt.ri.gov/tdi.



Preguntas y respuestas

¿Pueden recibir TDI mis empleados si yo continúo pagándoles? Sí. Si su empleado está totalmente desempleado debido a una discapacidad y usted continúa pagándole un salario, una baja por enfermedad o vacaciones mientras está enfermo, su empleado puede cobrar los beneficios de TDI. Si su empleado ha regresado a trabajar con un horario reducido y está cobrando TDI parcialmente, se consideran todos los ingresos.

Si mi empleado recibe TDI, ¿puedo deducir los beneficios de TDI recibidos del salario que sigo pagándole? Esta no es una cuestión que deba decidir TDI. Sería una decisión de la política del empleador.

Mi empleado está en TDI. ¿Cuáles son mis derechos como empleador? ¿Puedo obtener información sobre el reclamo de TDI de mi empleado? La relación es entre TDI y el empleado. La única vez que se contacta a un empleador es cuando TDI solicita información sobre el salario y/o trabajo de un empleado. Esto indica que el empleado ha solicitado los beneficios de TDI. Por ley, toda la información relacionada con un reclamo de TDI es **confidencial**.

¿Debo continuar con la cobertura médica cuando mi empleado está en TDI? ¿Debo mantener su puesto vacante?

- La ley TDI de Rhode Island no requiere que los empleadores, sin importar el tamaño, mantengan una cobertura de seguro médico o garanticen la protección laboral de los empleados que están fuera del trabajo recibiendo los beneficios de TDI.
- La protección laboral y la cobertura médica continua del seguro médico solo se aplican si el empleador aprueba la licencia según la FMLA federal o la PFLA de Rhode Island. Para obtener información más específica sobre la FMLA o la PFLA de Rhode Island, comuníquese con la Unidad de Normas Laborales al **401-462-8550**.

**Seguro Por Incapacidad Temporal
Seguro Para Cuidadores Temporales**

Po Box 20100, Cranston, RI 02920

E-Mail: dlt.tdi@ri.gov

Teléfono para empleadores

(401) 462-8360

Teléfono para reclamantes: (401) 462-8420

Fax: (401) 462-8466

TTY a través de RI Relay: 711

Sitio Web: www.dlt.ri.gov/tdi

TDI y TCI

**Seguro Por Incapacidad Temporal
Seguro Para Cuidadores Temporales**



Department of
Labor and Training
INCOME SUPPORT

Lo que los Empleadores Necesitan Saber

Este folleto es información general únicamente y no tiene la fuerza ni el efecto de una ley, norma o reglamento.