

WorkShare Frequently Asked Questions (FAQs)

EMPLOYERS

1. What is the Workshare Program?

- Rhode Island's WorkShare program, administered by the Department of Labor and Training (DLT), assists employers facing economic downturns by connecting their workers with Unemployment Insurance (UI) to partially replace wages lost due to a reduction in work hours. Unlike typical UI, where workers receive a benefit because they have become disconnected from their employer, Workshare keeps the employment relationship intact, benefitting both employers and workers alike. Employers retain their skilled workforce, while workers remain job-attached and receive most of their weekly pay and fringe benefits during a time when work hours have been reduced.

2. What reduction percentage qualifies an individual for workshare?

- The amount of work hours may be reduced from 10%-50%.

3. What is the minimum number of employees needed to be eligible for Workshare?

- You must have a minimum of two (2) employees in each unit to be eligible to participate.

4. If an employer chooses Workshare, must it apply to the whole business or company?

- No, employers can have their entire operation participate or only specific units, shifts, or departments.

5. Are seasonal companies eligible for Workshare?

- No, employers who display a twenty percent (20%) difference between their highest level of employment and its lowest level of employment each year for three (3) previous calendar years are not eligible for Workshare.
- Workshare plans are not to serve as a subsidy for seasonal employment during the off-season, nor as a subsidy for temporary or intermittent employment.

6. Are employees covered by a collective bargaining agreement eligible for Workshare?

- Yes, if workers are covered by a collective bargaining agreement, their union must approve the Workshare plan prior to implementation.

7. When will the Workshare Plan begin?

- On the date specified on your application form or the first Sunday following the approval of the plan, whichever date is later. An application must be submitted before the desired plan starting date. A Workshare Plan cannot be retroactive.

8. What should employees do once a plan is approved?

- Employees that do not have an existing Unemployment Insurance claim must file one during their first reduced week under the approved Workshare plan. Employees must file online at [UI Online](#). A step-by-step guide will be provided with your approval email.
- Please note that filing online is a two-step process:
 - Employees must first create or update an UI Online account.

- After they have created/updated this account, they may then access the dashboard in UI Online to file a claim.

9. How are Workshare benefits claimed?

- Once a plan is established, employers will be provided with a biweekly payment form. This form will be submitted by the employer every two weeks. The Department will then manually issue the Workshare payments.

10. Once RIDLT has approved a Workshare Plan, can the employer change it?

- Yes. An employer may submit a modification to:
 - Add new work units not included in the original application
 - Add an individual

11. What happens if I don't need the plan in a particular week?

- You simply submit the biweekly showing employees at full hours for that week.

12. What happens if there is a company shutdown/vacation week planned?

- Employees that are not using PTO time for the shutdown/vacation week are eligible for regular unemployment.
- Workshare employers must notify Workshare prior to the shutdown week. A form will be provided at that time to be completed by Workshare employees and the Department will manually authorize the regular unemployment payment.

13. What if I sent the plan in with a 30% reduction, but I find I need to change it?

- As long as your reduction falls between 10%-50%, you may change the percentage as your business needs dictate.

14. How do I notify you that a participant is no longer employed and should be removed from the Workshare Plan?

- Send an email to DLT.Workshare@dlt.ri.gov to notify us of the change.

15. Can an employer lay off some workers who were originally in the plan and keep the remainder in the plan?

- All individuals in a unit must be reduced by the maximum number of hours (50%) before any layoffs are allowed unless justification can be given as to why the layoff must occur in that affected unit.

16. How many work units can I create?

- While you can submit a plan with all your employees in one unit, we recommend creating smaller units specific to particular jobs or shifts. This will allow you the flexibility to reduce or not reduce employees as business cycles demand.

17. What effect will Workshare benefits have on an employer's Unemployment Insurance account?

- Benefit costs are charged to employers in the same manner as they are with regular UI.

Preguntas frecuentes (FAQ) sobre WorkShare

EMPLEADORES

1. ¿Qué es el programa Workshare?

- El programa WorkShare de Rhode Island, administrado por el Departamento de Labor y Entrenamiento (DLT), ayuda a los empleadores que enfrentan recesiones económicas, conectando a sus trabajadores con el Seguro de Desempleo (UI) para reemplazar parcialmente los salarios perdidos debido a la reducción de las horas de trabajo. A diferencia del UI regular, donde los trabajadores reciben un beneficio porque se han desconectado de su empleador, Workshare mantiene intacta la relación laboral, beneficiando tanto a los empleadores como a los trabajadores. Los empleadores retienen su fuerza laboral calificada, mientras que los trabajadores permanecen vinculados al trabajo y reciben la mayor parte de su salario semanal y beneficios complementarios durante un período en el que se han reducido las horas de trabajo.

2. ¿Qué porcentaje de reducción califica a un individuo para el trabajo compartido?

- La cantidad de horas de trabajo puede reducirse del 10% al 50%.

3. ¿Cuál es el número mínimo de empleados necesarios para ser elegible para Workshare?

- Usted debe tener un mínimo de dos (2) empleados en cada unidad para ser elegible para participar.

4. Si un empleador elige Workshare, ¿debe aplicar todo el negocio o empresa?

- No, los empleadores pueden hacer que participe la empresa completa o solo unidades específicas, turnos o departamentos específicos.

5. ¿Las empresas de temporada son elegibles para Workshare?

- No, los empleadores que muestran una diferencia del veinte por ciento (20%) entre su nivel de empleo más alto y su nivel de empleo más bajo cada año durante los tres (3) años calendario anteriores no son elegibles para Workshare.
- Los planes de Workshare no deben servir como subsidio para el empleo estacional durante la temporada baja, ni como subsidio para el empleo temporal o intermitente.

6. ¿Los empleados cubiertos por un acuerdo de negociación colectiva son elegibles para Workshare?

- Sí, si los trabajadores están cubiertos por un acuerdo de negociación colectiva, su sindicato debe aprobar el plan Workshare antes de su implementación.

7. ¿Cuándo comenzará el Plan de Workshare?

- En la fecha especificada en su formulario de aplicación o el primer domingo siguiente a la aprobación del plan, cualquiera que sea la fecha posterior. Se debe presentar una aplicación antes de la fecha de inicio del plan deseado. Un plan de Workshare no puede ser retroactivo.

8. ¿Qué deben hacer los empleados después de que se aprueba un plan?

- Los empleados que no tengan un reclamo de Seguro de Desempleo existente deben aplicar para uno durante su primera semana reducida bajo el plan Workshare aprobado. Los empleados deben presentar su solicitud en línea en [UI Online](#). Se le proporcionará una guía paso a paso con su correo electrónico de aprobación.
- Por favor tome en cuenta que la Aplicación en línea es un proceso de dos pasos:
 - Los empleados primero deben crear o actualizar una cuenta de UI Online.
 - Después de que ellos hayan creado/actualizado esta cuenta, pueden acceder al tablero en UI Online para aplicar por un reclamo.

9. ¿Cómo se reclaman los beneficios de Workshare?

- Una vez que se establezca un plan, los empleadores recibirán un formulario de pago quincenal. Este formulario será enviado por el empleador cada dos semanas. Luego, el Departamento emitirá manualmente los pagos de Workshare.

10. Una vez que RIDLT ha aprobado un plan de Workshare, ¿Puede el empleador cambiarlo?

- Si. Un empleador puede presentar una modificación a:
 - Agregar nuevas unidades de trabajo no incluidas en la aplicación original
 - Añadir una persona.

11. ¿Qué sucede si no necesito el plan en una semana en particular?

- Simplemente reporte cada dos semanas a los empleados que muestran horas completas de esa semana.

12. ¿Qué sucede si hay un cierre por vacaciones/cierre de la empresa? Planificado por una semana

- Los empleados que no estén usando el tiempo de PTO para la semana de cierre/vacaciones son elegibles para el desempleo regular.
- Los empleadores bajo Workshare deben notificar a Workshare antes de la semana de cierre. Se proporcionará un formulario en ese momento para que lo completen los empleados bajo Workshare y el Departamento autorizará manualmente el pago regular de desempleo.

13. ¿Qué pasa si envié el plan con una reducción del 30%, pero descubro que necesito cambiarlo?

- Siempre que su reducción se encuentre entre el 10 % y el 50 %, usted puede cambiar el porcentaje según lo dicten las necesidades de su negocio.

14. ¿Cómo les notifico a ustedes que un participante ya no está empleado y debe ser eliminado del Plan Workshare?

- Envíe un correo electrónico a DLT.Workshare@dlt.ri.gov para notificarnos el cambio.

15. ¿Puede un empleador despedir a algunos trabajadores que estaban originalmente en el plan y mantener al resto en el plan?

- Todas las personas en una unidad deben ser reducidos por la cantidad máxima de horas (50 %) antes de que se permitan los despidos, a menos que se pueda dar una justificación de por qué el despido debe ocurrir en esa unidad afectada.

16. ¿Cuántas unidades de trabajo puedo crear?

- Si bien usted puede enviar un plan con todos sus empleados en una unidad, le recomendamos crear unidades más pequeñas específicas para trabajos o turnos particulares. Esto le permitirá la flexibilidad de reducir o no los empleados según lo exijan los ciclos comerciales.

17. ¿Qué efecto tendrán los beneficios de Workshare en la cuenta del seguro de desempleo de un empleador?

- Los costos de los beneficios se cobran a los empleadores de la misma manera que con el UI regular.