



**DEPARTAMENTO DE LABOR Y ENTRENAMIENTO
DE RHODE ISLAND**



Reporte Anual

2024

**UN MENSAJE
DEL DIRECTOR**



Queridos Ciudadanos de Rhode Island,

Me complace presentar el Informe Anual 2024 del Departamento de Labor y Entrenamiento de Rhode Island a nuestros vecinos, socios y colegas en el gobierno, líderes empresariales y comunidades cuyo arduo trabajo da forma al futuro de este gran estado.

Durante casi un siglo, este Departamento y sus predecesores han estado a la vanguardia del progreso, abriendo puertas a los trabajadores, fortaleciendo las empresas e impulsando un crecimiento económico que beneficia a todos los habitantes de Rhode Island. Formar parte de este legado es un honor y una responsabilidad que asumo con profundo compromiso. Como Director, sigo dedicado a aumentar los salarios, mejorar nuestros servicios y garantizar que cada persona que recurra a nosotros encuentre no solo asistencia, sino también oportunidades, trabajando juntos para construir un futuro donde el trabajo duro sea recompensado, las empresas prosperen y todos los habitantes de Rhode Island tengan la oportunidad de alcanzar el éxito.

Este año, Rhode Island alcanzó **un máximo histórico de 514,500 empleos**, lo que demuestra el dinamismo económico de nuestro estado. Gracias a programas innovadores como Real Jobs Rhode Island, conectamos a **más de 8,700 personas** con oportunidades de empleo y capacitación, garantizando que las empresas cuenten con la fuerza laboral cualificada que necesitan para prosperar. Nuestros American Job Centers siguen atendiendo a **miles de personas que buscan empleo**, brindándoles servicios profesionales esenciales y orientación a quienes se enfrentan al cambiante mercado laboral actual.

También logramos avances significativos en la mejora del acceso a programas esenciales de apoyo económico. Las mejoras en el Seguro de Desempleo y el Seguro por Incapacidad Temporal han agilizado el proceso de reclamaciones, mejorado el acceso a idiomas y ampliado las opciones de autoservicio, garantizando un servicio más rápido y equitativo para los residentes de Rhode Island que lo necesitan.

La equidad y la participación comunitaria siguen siendo el centro de nuestra misión. Ampliamos nuestras alianzas con 31 organizaciones comunitarias, garantizando que las poblaciones históricamente desatendidas cuenten con los recursos y el apoyo necesarios para prosperar. Nuestro compromiso con la justicia y la igualdad de oportunidades continúa guiando cada aspecto de nuestra labor.

Mirando hacia adelante, seguimos centrados en ampliar las iniciativas de desarrollo laboral, apoyar a las familias trabajadoras y fortalecer la base económica de Rhode Island. Estamos orgullosos del progreso que hemos logrado juntos y mantenemos nuestro compromiso de servir a la gente de Rhode Island con dedicación e innovación.

Atentamente,



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

State of Rhode Island Department of Labor and Training 2024 Annual Report

Publicado en abril de 2025
Traducido por Xiomara Figueroa

Contenido

Un Mensaje Del Director	2
Información del Mercado Laboral	5
Condiciones del mercado laboral de Rhode Island en 2024.....	6
Apoyo a Los Ingresos	7
Seguro de Desempleo	8
WorkShare	8
Programa RESEA.....	8
Reclamos Federales	9
Seguro por Incapacidad Temporal	9
Seguro Para Cuidadores Temporales	9
Unidad Central de Adjudicación.....	10
Unidad de Fraude	10
Medición de la exactitud de los Beneficios.....	10
Fondo de ayuda para Policías y fondo de ayuda para bomberos.....	10
Unidad de Impuestos para Empleadores	11
Impuesto sobre la Seguridad del Empleo	11
Calificación de Experiencia.....	11
Empleador Nuevo	12
Empleadores Sucesores	12
Sociedades de responsabilidad limitada (LLC's por sus siglas en inglés)	12
Exenciones.....	12
Impuesto al Fondo de Desarrollo del Empleo	13
Seguro por Incapacidad Temporal (TDI)/Seguro para Cuidadores Temporales (TCI)	13
Exenciones de TDI únicamente:	13
Análisis financiero de los impuestos al empleador para 2024	13
Logros de Impuestos al empleador durante 2024	14
Compensación Para los Trabajadores	15
Reclamos de Compensación para Trabajadores	16
Unidad Educativa	16
Unidad de Fraude y Cumplimiento.....	17
Fondo de Protección para No Asegurados	18
Fondo Administrativo de Compensación Para Los Trabajadores	18
Centro de Rehabilitación del Juez Principal Robert F. Arrigan.....	18

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

Regulación y Seguridad Laboral	19
Unidad de Fraude en el Lugar de Trabajo	20
Regulación Profesional	20
Oficina de Aprendizaje	21
Servicios de Desarrollo de la Fuerza Laboral	23
Programas del Título 1B de WIOA	24
Asistencia para el Ajuste Commercial	24
Unidad de Servicios para Veteranos	25
Programa de Respuesta Rápida	25
Crédito fiscal por Oportunidad Laboral	26
Certificación de Mano de Obra Extranjera y Trabajadores Agrícolas Migrantes de Temporada	26
Junta de Fuerza del Gobernador	27
Subvenciones para la Capacitación de Trabajadores Incumbidos.....	28
Subvenciones de Accesibilidad en el Lugar de Trabajo	29
Becas de Formación para Centros de Enfermería.....	29
Subvenciones para la Expansión de Aprendizaje No Comercial.....	29
Ley de Innovación y Oportunidades para la Fuerza Laboral (WIOA por sus siglas en inglés).....	29
Inmersión Laboral	30
Real Jobs Rhode Island	30
Programas e Iniciativas para Jóvenes	31
Habilidades Reales para Jóvenes	31
Becas de Equidad para la Exploración Profesional	31
Feria Estatal de Exploración Profesional de 8.º Grado de PrepareRI (JA Inspire)	32
Programa de Pasantías de Verano de Preparatoria de PrepareRI	32
Extensión Voluntaria de Cuidado	32
Oficina de Participación Comunitaria	33
Oficial de Igualdad de Oportunidades	35
Gastos Presupuestarios	37
Créditos de Fotografía	39





**INFORMACIÓN DEL
MERCADO LABORAL**

La **División de Información del Mercado Laboral (LMI por sus siglas en inglés)** es un recurso central de información sobre la economía de Rhode Island que recopila, analiza y difunde información sobre el mercado laboral estatal. LMI, en colaboración con la Oficina de Estadísticas Laborales de EE. UU. (BLS por sus siglas en inglés), opera cuatro programas de encuestas federales y estatales que recopilan información de empleadores y hogares de Rhode Island relacionado a su situación laboral. Estos programas operan en todos los estados, lo que permite la comparación de datos entre estados a lo largo del tiempo.

La información disponible de la División LMI incluye datos de empleo y salarios por industria, ubicación, tamaño del empleador, proyecciones a largo plazo de la industria y ocupaciones, patrones de contratación de personal de la industria, tasas salariales, estadísticas de la fuerza laboral y perfiles demográficos de los reclamantes del seguro de desempleo. LMI busca poner la información más reciente a disposición de los trabajadores, empresas, economistas, investigadores y medios de comunicación de Rhode Island para que puedan tomar decisiones e inferencias informadas sobre la economía de Rhode Island.

Cada año, la División de LMI presenta un análisis

de las condiciones del mercado laboral en la Conferencia Estatal de Estimaciones, que se celebra en mayo y octubre. El personal y los miembros de LMI continúan colaborando con otras agencias estatales como parte de la Iniciativa para la Fuerza Laboral de la Salud, que identifica la escasez de profesionales de la salud y busca maneras de aliviar la escasez. El personal de LMI y los miembros de Real Jobs RI trabajan para explorar el impacto de la Inteligencia Artificial en la fuerza laboral. El personal de LMI también trabajó con miembros de la Oficina del Comisionado de Educación Postsecundaria de RI y la GWB en un proyecto de captación de talento para investigar la posible oferta de trabajadores en diversos ámbitos, como la educación, los programas para aprendices y la capacitación laboral. El objetivo es apoyar y presentar los resultados a los miembros que trabajan en el proyecto Rhode to Prosperity del Gobernador y orientar a nuestros empleados y estudiantes hacia áreas de oportunidad. Además, la división responde a solicitudes especiales de la oficina del Gobernador, otros funcionarios públicos, diversas agencias estatales, los medios de comunicación e investigadores destacados para obtener información sobre empleo, desempleo y salarios.

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

Condiciones del mercado laboral de Rhode Island en 2024

La economía de Rhode Island continuó mejorando en 2024, ya que el número de empleos entre diciembre de 2023 y 2024 aumentó a 5,400 (+1.1 %), y la fuerza laboral del estado creció a 5,700. Al finalizar el año, más residentes de Rhode Island tenían trabajo (+1,200) y más estaban desempleados (+4,600), lo que impulsó el crecimiento de la fuerza laboral estatal y un aumento en la tasa de desempleo. El año finalizó con una tasa de desempleo del 4.5 %, siete décimas (+0.7 %) más que la tasa de diciembre de 2023.

En 2024, el proceso de referencia anual reveló que siete sectores económicos informaron revisiones al alza de empleos, siendo las más significativas las de Alojamiento y Servicios de

Alimentación (+1,400), Servicios Educativos (+1,000) y Construcción (+900). Siete sectores informaron revisiones a la baja durante el año, siendo el sector de Servicios Administrativos y de Residuos el que registró la mayor revisión a la baja (-2,100), seguido de descensos considerables en los sectores de Manufactura (-1,000) Salud y Asistencia Social (-900). En general, el empleo no agrícola anual promedio en 2024 se revisó a la baja en 200 empleos, pasando de un recuento publicado de 512,300 a una cifra de referencia de 512,100.

Los empleos en Rhode Island alcanzaron un máximo histórico en diciembre de 2024 con 514,500 empleos.



APOYO A LOS INGRESOS

La **División de Apoyo al Ingreso** brinda asistencia financiera a los residentes de Rhode Island que se encuentran temporalmente desempleados, permitiéndoles mantenerse a sí mismos y a sus familias hasta que puedan regresar. Los programas de beneficios más importantes de la División de Apoyo al Ingreso son el Seguro de Desempleo (UI) y el Seguro por Incapacidad Temporal (TDI). Las prioridades y la dirección estratégica del Departamento son garantizar mejoras continuas en todos los programas de apoyo al ingreso.

En cuanto al Seguro de Desempleo, Rhode Island continúa mejorando el acceso en línea para nuestros clientes, brindándoles información y el estado de sus reclamos de forma individualizada. Rhode Island sigue trabajando con nuestro proveedor para optimizar el proceso de reclamos y ofrecer a los clientes opciones adicionales de autoservicio. Estas nuevas funciones reducen el volumen de llamadas, aumentan la independencia del solicitante y mejoran la experiencia del cliente.

El departamento prioriza garantizar que todos los clientes tengan un acceso significativo y equitativo al programa de Seguro de Desempleo (UI). La aplicación de reclamos se ha optimizado para incluir los idiomas preferidos, lo que mejora el servicio al cliente al minimizar las barreras

lingüísticas. Además, todas las comunicaciones del UI se emitirán en inglés y español.

Rhode Island continúa trabajando con el equipo de Modernización de USDOL UI (por sus siglas en Inglés) para mejorar la comprensión de los clientes sobre los avisos las preguntas sobre la aplicación de UI. Seguimos revisando y actualizando estas comunicaciones utilizando marcos de lenguaje sencillo.

Por último, el Departamento está solicitando subvenciones federales para agilizar el proceso de aplicación de reclamaciones, facilitar el reembolso de los beneficios sobre pagados y mejorar las medidas existentes de detección de fraude. Estas iniciativas mejorarán la experiencia del cliente, la equidad y la accesibilidad, la prevención y detección del fraude, y/o la puntualidad y/o los atrasos.

Para obtener más información y recursos, por favor visite dlt.ri.gov/ui y dlt.ri.gov/tdi.

Seguro de Desempleo

Seguro de desempleo (UI por sus siglas en inglés) es un programa de seguro federal/estatal financiado por los empleadores a través de los impuestos sobre la nómina. UI proporciona un apoyo económico temporal a los trabajadores que han perdido su empleo involuntariamente y que han ganado suficientes ingresos dentro de un período base específico para calificar.

El monto máximo de beneficio pagadero en 2024 fue de \$705 por semana durante un máximo de 26 semanas, desde el 1 de enero de 2024 hasta el 30 de junio de 2024. El 1 de julio de 2024, el monto máximo de beneficio pagadero aumentó a \$723 por semana durante un máximo de 26 semanas. El Departamento recibió 55,763 aplicaciones regulares de seguro de desempleo en 2024. El beneficio semanal promedio fue de \$460 y la duración promedio fue de 15.3 semanas. En total, se emitieron 461,126 pagos, por un total de \$212.1 millones.

El saldo del fondo fiduciario del seguro de desempleo, que los empleadores pagaron a través de los impuestos del seguro de desempleo, fue de \$509,644,063.26 el 1 de enero de 2024 y finalizó el año con \$573,038,724.89 el 31 de diciembre de 2024.

WorkShare

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

En 2024, el programa WorkShare evitó 281 reducciones de personal en 80 empresas de Rhode Island. El Departamento recibió 1,106 aplicaciones iniciales de WorkShare y se emitieron 17,834 pagos. En comparación, en 2023, el Departamento recibió 1,326 solicitudes iniciales y emitieron 19,110 pagos.

Programa RESEA

El programa de **Servicios de Reempleo y Evaluación de Elegibilidad (RESEA por sus siglas en inglés)** busca ayudar a los solicitantes de Seguro de Desempleo (UI) con mayor riesgo de agotar sus beneficios a reincorporarse más rápidamente al trabajo, brindándoles servicios de reempleo. Tradicionalmente, estos servicios se han ofrecido mediante evaluaciones presenciales y asistencia en la búsqueda de empleo. Todas las citas se realizan virtualmente o por teléfono. RESEA también contribuye a mantener la integridad del programa de UI, garantizando que los aplicantes cumplan con los requisitos de elegibilidad y previniendo pagos indebidos.

En 2024, RESEA recibió \$1,875,702 en fondos de subvención federal del Departamento de Trabajo de EE. UU. para atender a 6,800 habitantes de Rhode Island.

Reclamos Federales

Rhode Island administra dos programas federales de compensación por desempleo para ayudar a exempleados militares y federales. Los individuos que participan en ambos programas deben cumplir los mismos requisitos de elegibilidad que los demás aplicantes del seguro de desempleo.

El **programa de Compensación por Desempleo para Empleados Federales (UCFE por sus siglas en inglés)** ofrece compensación por desempleo a los empleados federales que pierden su empleo por causas ajenas a su voluntad. En 2024, se presentaron 91 aplicaciones iniciales de UCFE, con un pago en beneficios de \$737,939.

El **programa de Compensación por Desempleo para Exmiembros del Servicio Militar (UCX)** proporciona beneficios de compensación por desempleo a personas que están en transición del servicio militar al mercado laboral civil. En 2024, hubieron 54 reclamos iniciales de UCX, con un pago neto de \$622,769.

Seguro por Incapacidad Temporal

El **Seguro por Incapacidad Temporal (TDI por sus siglas en inglés)** es un programa de seguros 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 Trabajadores, que protege contra la pérdida de ingresos causada por discapacidades relacionadas con el trabajo, TDI cubre incapacidades no relacionadas con el trabajo o que no están cubiertas por el Seguro de Compensación para los Trabajadores. Juntos, ambos programas garantizan que prácticamente todos los trabajadores asalariados de Rhode Island reciban un ingreso semanal mientras estén incapacitados para trabajar por razones médicas.

En 2024, el Departamento recibió 50,337 aplicaciones de TDI, una disminución de 987 comparado al 2023, y emitió 388,006 pagos. Los pagos totalizaron \$258,237,643, con una cantidad promedio de beneficio semanal de \$667 (\$33 más que en 2023). La duración promedio de los reclamos fue de 11.9 semanas, un aumento del 0.6% comparado al 2023.

El programa de TDI se financia en su totalidad con los trabajadores que lo protegen. En 2024, 439.700 trabajadores pagaron impuestos del TDI. El Fondo Fiduciario del TDI tuvo ingresos de \$271.521.413 y gastos totales de \$269.117.354. El saldo del fondo al cierre del ejercicio fue de \$117.502.664.

Seguro Para Cuidadores Temporales

Rhode Island estableció el programa de **Seguro para Cuidadores Temporales (TCI por sus siglas en inglés)** program en 2014, convirtiéndose en uno de los primeros estados del país en implementar una licencia familiar remunerada.

En 2024, TCI proporcionó hasta seis semanas de beneficios (en comparación con cinco semanas en 2022) para personas que se tomaron un tiempo fuera del trabajo para vincularse con un nuevo hijo o cuidar a un familiar enfermo.

El Departamento recibió un total de 14,870 aplicaciones de TCI en 2024 y emitió 44,734 pagos. El monto total de los pagos fue de \$32,146,718, con un beneficio semanal promedio de \$719 (\$35 más que en 2023). La duración promedio de los reclamos fue de 4.8 semanas.

Unidad Central de Adjudicación

La **Unidad Central de Adjudicación (CAU por sus siglas en inglés)** lleva a cabo entrevistas iniciales e investigaciones sobre reclamos de seguro de desempleo disputados para determinar si el reclamante es elegible para recibir beneficios.

La CAU emitió 21,272 decisiones de adjudicación en 2024. De estas, 12,413 se relacionaron con problemas de separación, lo que significa que las circunstancias de la terminación del empleo estaban en duda. El 40% de las reclamaciones relacionadas con la separación resultaron en la denegación de los beneficios del Seguro de Desempleo (UI).

Adicionalmente, 8,859 decisiones estaban involucradas con cuestiones no relacionadas con la separación, relacionadas con las cualificaciones estándar o la continuidad de la elegibilidad (como la constancia de trabajo o la disponibilidad para trabajar). El noventa y tres (93) por ciento de estos reclamos resultaron en la denegación de beneficios.

Unidad de Fraude

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

En 2024, la Unidad de Fraude UI/TDI investigó 101 casos de sobrepagos y detectó \$1,418,683 en sobrepagos. El Departamento recupera sobrepagos obtenidos fraudulentamente de UI y TDI mediante la interceptación de reembolsos de impuestos estatales y federales sobre la renta, premios de lotería, compensaciones de pagos de beneficios, pagos directos y restituciones ordenadas por la corte. Se recuperaron \$2,864,407 en sobrepagos del Seguro de Desempleo.

La División Legal del Departamento procesó penalmente 19 casos de fraude de seguro de desempleo en 2024 y se ordenó una restitución de \$262,518.

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

Medición de la exactitud de los Beneficios

El programa de **Medición de la exactitud de los Beneficios (BAM por sus siglas en inglés)** del Departamento de Trabajo de EE. UU. es una herramienta de diagnóstico que se utiliza para auditar la precisión de los reclamos del seguro de desempleo. Al analizar una muestra de beneficios semanales y aplicaciones denegadas, el BAM identifica sobrepagos y pagos insuficientes, y determina la causa y la persona responsable del error. En 2024, la muestra del BAM de 343 reclamos en Rhode Island reveló que el 55.8 % de las solicitudes se pagaron correctamente, mientras que el 43.6 % se pagó en exceso y el 0.49 % se pagó de menos. Los resultados completos se pueden consultar en el sitio web del Departamento de Trabajo de EE. UU.

Fondo de ayuda para Policías y fondo de ayuda para bomberos

El **Fondo de Ayuda para Policías** and **el Fondo de Ayuda para Bomberos** proveen apoyo financiero a las familias de personal de primera respuesta fallecidos o con discapacidad permanente. Supongamos que un policía o bombero activo o retirado fallece en la línea de servicio o a causa de ciertas condiciones de salud. En ese caso, el fondo remite una anualidad mensual

al cónyuge sobreviviente y a cada hijo dependiente hasta que cumplan 18 años. En 2024, hubo 179 beneficiarios de la anualidad para policías, por un total de \$657,300 y 619 beneficiarios de la anualidad para bomberos, por un total de \$2,316,600.

Los Fondos de Ayuda para Policías y Bomberos también ofrecen pagos de matrícula para policías y bomberos con discapacidad permanente, así como para los dependientes de policías y bomberos fallecidos o con discapacidad permanente, en cualquier universidad o colegio estatal de Rhode Island. Quince (15) dependientes recibieron beneficios de matrícula del Fondo de Ayuda para Policías, y 38 dependientes y dos bomberos recibieron beneficios de matrícula del Fondo de Ayuda para Bomberos. El gasto total de matrícula fue de \$173,099 para el Fondo de Ayuda para Policías y \$393,588 para el Fondo de Ayuda para Bomberos.

Unidad de Impuestos para Empleadores

La **Unidad de Impuestos para Empleadores** proporciona y administra los fondos necesarios para pagar los beneficios del Seguro de Desempleo a los trabajadores desempleados que cumplen los requisitos, así como los beneficios del Seguro de Incapacidad Temporal a los trabajadores elegibles que se encuentran inactivos por lesiones o enfermedades no laborales. Estos programas proveen estabilidad económica a los trabajadores, las familias, las comunidades y la economía de Rhode Island.

La Unidad procesa todos los Informes Trimestrales de Impuestos y Salarios (Formulario TX-17) y los pagos de impuestos correspondientes presentados por los empleadores de Rhode Island. Estos pagos incluyen todos los impuestos requeridos para el Seguro de Empleo, el Fondo para el Desarrollo Laboral y el Seguro por Incapacidad Temporal.

Impuesto sobre la Seguridad del Empleo

Los empleadores pagan el **el Impuesto de Seguridad de Empleo** para financiar las prestaciones de los trabajadores durante el desempleo. Las contribuciones recaudadas por los empleadores de Rhode Island bajo este impuesto se utilizan exclusivamente para pagar los beneficios a los trabajadores desempleados. Cada empleador paga contribuciones a una tasa asignada, que se aplica a la base salarial aplicable, según se determina anualmente. Se añaden \$1,500 adicionales a la base salarial imponible normal para los empleadores con la tasa más alta.

Calificación de Experiencia

Las tasas de impuestos para empleadores se determinan mediante la calificación por experiencia, que considera el historial del empleador con el seguro de desempleo y el tamaño de su nómina imponible. Para calificar, un empleador debe tener al menos tres años consecutivos de experiencia, cada uno del 1 de octubre al 30 de septiembre. La ley de Rhode Island establece nueve escalas de calificación por experiencia, con tasas impositivas que van del 0.6% (Escala A) al 10.0% (Escala I). Al final de cada año de experiencia, el saldo de la cuenta del empleador se divide entre su nómina imponible promedio de los últimos tres años para determinar su porcentaje de reserva, que fija su tasa impositiva para el año siguiente.

En 2024, estuvo en vigor la escala G y continuará estando vigente en 2025.

Empleador Nuevo

A un empleador nuevo (aquel que haya estado sujeto a las disposiciones de la Ley de Seguridad del Empleo durante menos de tres años de experiencia completa) se le asignará una tasa basada en la tasa estatal de costo de beneficios de cinco años para empleadores que no cumplen los requisitos de experiencia. Esta tasa para nuevos empleadores se calcula anualmente y debe ser de al menos el 1%, pero no puede superar el 4.2%.

La tasa para nuevos empleadores en 2024 es del 1.00% (incluye el JDF), y la base salarial imponible fue de \$29,200. Para los empleadores con la tasa impositiva más alta, la base salarial imponible del Seguro de Desempleo (UI) fue de \$30,700 en 2024. La tasa para nuevos empleadores en 2025 es del 1.21% (incluye el JDF), y la base salarial imponible es de \$29,800. Para los empleadores con la tasa impositiva más alta, la base salarial imponible del UI es \$1,500 mayor y será de \$31,300 en 2025.

Empleadores Sucesores

Un empleador sucesor adquiere una empresa o sus activos y está sujeto a los beneficios del Seguro de Empleo, el Seguro por Incapacidad Temporal y el Fondo de Desarrollo Laboral. Si el sucesor es un nuevo empleador, hereda el historial de calificación de experiencia del propietario anterior. Si ya operaba un negocio, su calificación se combina con la del predecesor para determinar una nueva tasa. En el caso de determinaciones parciales de sucesores, la nueva tasa se basa en la experiencia de desempleo del sucesor más la parte de la experiencia del predecesor relacionada con la empresa transferida.

Sociedades de responsabilidad limitada (LLC's por sus siglas en inglés)

Las LLC pagan impuestos según su estado ante el IRS para fines del Impuesto al Empleador de Rhode Island. Los miembros de una LLC se consideran socios si la LLC se clasifica como sociedad colectiva para fines de impuestos federales. Si la LLC opta por reportar impuestos como corporación, cualquier remuneración a los miembros es declarable y tributable. Una LLC de un solo miembro que reporta impuestos como empresa unipersonal se considera como tal para fines de impuestos estatales. La remuneración de los directivos corporativos también está sujeta a impuestos si los miembros de una LLC son corporaciones.

Exenciones

Ciertos trabajadores están exentos de la cobertura del Seguro de Desempleo (UI) y del Seguro por Incapacidad Temporal/Seguro para Cuidadores Temporales (TDI/TCI), incluidos:

- Propietarios únicos y sus esposos/as
- Hijos menores de 18 años que trabajan para un padre o madre que trabaja para un propietario único
- Padres que trabajan para un hijo o hija que es propietario único
- Socios de una sociedad colectiva
- Estudiantes que trabajan en su institución educativa
- Agentes de bienes raíces y corredores/agentes de seguros que cobran comisiones
- Empleados de iglesias y ministros ordenados
- Estudiantes en programas acreditados de estudio y trabajo
- Tripulantes de embarcaciones pesqueras pequeñas que reciben pagos por cuota de pesca
- Participantes del programa AmeriCorps

Impuesto al Fondo de Desarrollo del Empleo

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

Tanto el impuesto ES como la contribución del JDF corren a cargo del empleador. La contribución para el Desarrollo Laboral (JDF) es del 0.21%.

Seguro por Incapacidad Temporal (TDI)/ Seguro para Cuidadores Temporales (TCI)

El TDI y TCI se financian íntegramente mediante deducciones de nómina de los empleados y no corren por cuenta del empleador. En 2024, la tasa de retención fue del 1.2 % sobre los primeros \$87.000 en salarios imponibles. En 2025, la tasa de retención es del 1.3 % sobre los primeros \$89.200 en salarios imponibles. Usted podría tener derecho a un reembolso de impuestos del TDI si trabajó para más de un empleador de Rhode Island en un año calendario y su salario total superó los \$87.000 (en 2024).

El TDI proporciona pagos de beneficios por hasta 30 semanas a los trabajadores asegurados de Rhode Island por las semanas de desempleo causadas por una incapacidad temporal o lesión. TCI proporciona a los aplicantes elegibles hasta 6 semanas (en 2024) de beneficios para cuidadores para cuidar a un hijo, cónyuge, pareja de hecho, padre, madre, suegro o abuelo gravemente enfermo, o para fortalecer el vínculo con un recién nacido, un niño recién adoptado o un niño en acogida temporal.

Exenciones de TDI únicamente:

- Los trabajadores cuya religión dependa de la oración u otros medios espirituales para la sanación pueden rechazar la cobertura del 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 les aplicará ninguna deducción salarial por el TDI.
- Los menores de 14 o 15 años están exentos de las disposiciones del Reglamento del Seguro de Desempleo (TDI). No se les aplicarán deducciones salariales para el TDI. Están cubiertos por el Seguro de Desempleo.
- Empleados del gobierno estatal y local (a menos que sus empleadores opten por tenerlos cubiertos).
- Las personas discapacitadas empleadas a través de un programa de “empleo con apoyo” pueden optar por una exención.

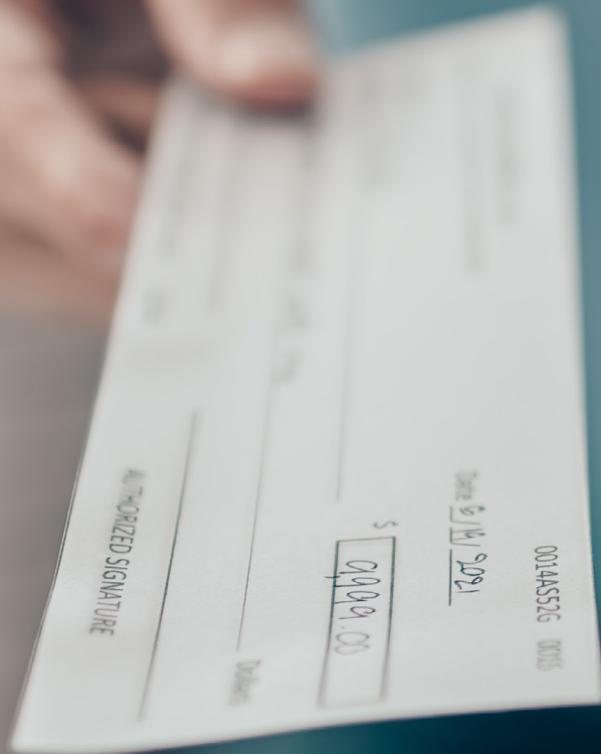
Análisis financiero de los impuestos al empleador para 2024

Depósitos Totales:	\$552,565,867.19	
Depósitos ES:	\$262,735,254.92	(Excluye P&I)
ES P&I:	\$1,650,963.23	
Depósito JDF:	\$22,410,116.25	(Incluye P&I)
Depósito TDI:	\$265,769,532.79	(Incluye P&I)
El Departamento de Recaudación de Impuestos al empleador recaudó \$ 16,496,877.11 del total de depósitos recibidos		

Logros de Impuestos al empleador durante 2024

- Impuestos para Empleadores ha mejorado su programa de auditoría, lo que ha ayudado a identificar y abordar la clasificación errónea de trabajadores. También se han actualizado los informes de auditoría, priorizando los sectores donde la clasificación errónea de trabajadores es frecuente.
- La Unidad ha comenzado a re-auditar a los empleadores cuyas auditorías anteriores identificaron con éxito la clasificación errónea de trabajadores. Estos esfuerzos llevaron a Rhode Island a aprobar la Medida Efectiva de Auditoría de Campo en 2024, convirtiéndose en el único estado de la región y uno de los 14 estados a nivel nacional en hacerlo. El equipo presentó métodos para aprobar esta difícil medida en la última Conferencia Trimestral de Directores Regionales en Albany, Nueva York.
- Por primera vez en su historia, los empleadores pudieron acceder a su tasa de desempleo en línea a través de la aplicación de Impuestos al empleador. Este logro era algo que los empleadores habían estado solicitando, y Impuestos al empleador pudo cumplirlo este año.
- La unidad de Impuestos al Empleador implementó cambios en los procesos y actualizaciones del sistema para reducir los pagos excesivos e insuficientes de los contribuyentes. Estas mejoras comenzaron con el análisis del proceso de reembolso para identificar tendencias y desarrollar soluciones que minimizaran los reembolsos y optimizaran las operaciones. Los cambios clave incluyeron la mejora de la comunicación con las principales empresas de pago de nómina, la actualización del Aviso de Tasa de Impuestos para ofrecer recomendaciones de como llenarla y la colaboración con Tyler Technologies para añadir mensajes al portal en línea, animando a los contribuyentes a llenarla utilizando la forma en línea en línea y verificar sus tasas de impuestos antes de presentar sus reembolsos.
- En 2023 y principios de 2024, Impuestos al Empleador ha estado trabajando para mejorar su sitio web con formularios y recursos de impuestos modernizados y de fácil acceso para empleadores. Esto incluye la creación de formularios rellenables, el desarrollo de nuevos documentos y la actualización de los existentes. Además, la unidad está ampliando su sección de preguntas frecuentes para ofrecer una guía más completa, cuya finalización está prevista para el primer trimestre de 2024.
- Impuestos al Empleador, al igual que otras agencias de DLT, ha estado trabajando con IBM para identificar los requisitos de nuestro departamento para un nuevo sistema que reemplace nuestro sistema mainframe actual y automatice algunos de nuestros procesos manuales.

COMPENSACIÓN PARA LOS TRABAJADORES



La **División de Compensación para Trabajadores** monitorea el sistema de compensación para los trabajadores del estado. Todos los empleadores de Rhode Island deben mantener un seguro de compensación para los trabajadores, el cual protege a los trabajadores en caso de lesión o enfermedad laboral, cubriendo la pérdida de ingresos y los gastos médicos. La división garantiza que todos los empleadores obligados tengan cobertura de seguro, que se presenten los documentos necesarios para proteger a los trabajadores y empleadores lesionados, que las reclamaciones se paguen correctamente y que se tomen medidas para detectar y prevenir el fraude.

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

Reclamos de Compensación para Trabajadores

El número de lesiones en el lugar de trabajo disminuyó un 1.2% en 2024. Se reportaron 4,882 lesiones indemnizables (es decir, que el trabajador recibió beneficios semanales) y 9,447 lesiones no indemnizables, también conocidas como lesiones “sin pérdida de tiempo” o “médicas únicamente” porque la incapacidad no excedió el período de espera de tres días desde que se ganó el salario completo.

Se presentaron 12 reclamaciones de compensación para los trabajadores relacionadas con el COVID-19, lo que representa aproximadamente el 0.1 % del volumen total. La demografía de las reclamaciones se concentró en el sector sanitario, la atención a personas con necesidades especiales y otras profesiones e industrias con contacto cercano.

Algunos empleadores de Rhode Island pueden auto asegurarse y pagar las reclamaciones de compensación para los trabajadores con sus propios fondos, en lugar de presentarlas a una compañía de seguros. En 2024, el Departamento certificó a 22 empleadores auto asegurados. Cinco (5) ciudades y pueblos de Rhode Island y el estado de Rhode Island son empleadores auto asegurados, al igual que una (1) aseguradora colectiva.

Unidad Educativa

La **Unidad Educativa** sobre Compensación para los Trabajadores informa a empleadores y empleados sobre la seguridad laboral y los beneficios y procedimientos de compensación para Los Trabajadores. Representantes de la unidad contactan a empleadores, grupos de empleados y profesionales médicos, ofreciendo talleres de educación para empleadores y consultas en el lugar de trabajo. Ellos no participaron en ninguna capacitación médica en 2024 debido a que Fátima modificó su proceso. El plan para 2025 es impartir capacitación interna a agentes y ajustadores sobre los requisitos de los formularios y proporcionar actualizaciones sobre el proceso para contratistas independientes.

La Unidad de Educación cuenta con una línea de información dedicada a responder preguntas sobre compensación para los trabajadores o salud y seguridad laboral. En 2024, la Unidad de Educación recibió más de 3,500 llamadas telefónicas y más de 700 correos electrónicos. Esta unidad se encarga de proporcionar documentos bajo solicitudes de registros y citaciones judiciales.

Unidad de Fraude y Cumplimiento

La **Unidad de Fraude y Cumplimiento** detecta, previene y remite cualquier actividad sospechosa de fraude en la compensación para los trabajadores para su procesamiento penal. La unidad también garantiza que los empleadores y las aseguradoras cumplan con los requisitos de compensación para los trabajadores para proteger a los trabajadores de Rhode Island.

En 2024, la Unidad investigó 6,028 casos de incumplimiento y 12 casos de fraude. Se observó una ligera disminución en el número de empleadores sancionados por no contar con seguro de compensación para los trabajadores, de 220 a 207. De estas infracciones por falta de seguro, 157 cumplieron con la normativa y fueron sancionados internamente por un total de \$118,444.80, de los cuales \$97,508.82 ya se han cobrado. El número de peticiones presentadas ante el Tribunal de Compensación para los trabajadores para enjuiciamientos civiles disminuyó ligeramente a 50. Esto resultó en una orden de restitución de \$2,008,313.49, de los cuales \$98,797.71 ya se han cobrado.

Una de las herramientas más eficaces que utiliza la Unidad para lograr el cumplimiento de las normas por parte de los empleadores es la Orden de Suspensión Inmediata de Trabajos. En 2024, la Unidad emitió 39 órdenes de suspensión inmediata de trabajo, un ligero aumento con respecto a 2023. Al igual que en años anteriores, la mayoría de las empresas cerradas obtuvieron cobertura de inmediato, y la orden se levantó para permitirles reabrir. El tiempo promedio por empresa clausurada por la División permaneció cerrada solo por un día. Los empleadores pueden apelar la Orden de Suspensión Inmediata de Trabajos ante el Tribunal de Compensación Para Los Trabajadores. En 2024, ninguna empresa optó por apelar estas órdenes.

De los 12 casos de fraude que investigó la Unidad, ninguno fue remitido a la Fiscalía General para su procesamiento. Se resolvió un caso presentado el año anterior, lo que resultó en la orden de restitución al Fondo de Protección para Personas sin Seguro, ya que el cargo era penal por Falta de Seguro.

Debido a que el Departamento es el encargado de los registros de Compensación para los trabajadores, nuestros registros deben reflejar el reclamo completo. El punto de partida es el Primer Reporte de Lesión (FROI o sus siglas en inglés). Sin ese documento, nuestros datos son erróneos. Existe una penalidad de \$250 por no presentar el FROI dentro del plazo de tiempo legal. En 2024, la Unidad sancionó a 50 empleadores/aseguradoras por infracciones relacionadas con el FROI y recaudó \$12,500.00 en multas.

Además de sancionar a los empleadores por no contar con un seguro de compensación para los trabajadores o por no presentar la Declaración de Indemnización por Accidente (FROI), la Unidad también sanciona a las aseguradoras por no reportar la cobertura activa dentro del plazo de tiempo legal. En 2024, se impusieron 705 penalidades a aseguradoras, que resultaron en multas por \$176,250.00, de las cuales se han cobrado \$80,750.00.

Esta Unidad también es responsable de garantizar la protección de todos los trabajadores, ya sean empleados o contratistas independientes, y de que se presenten los formularios necesarios. En 2023, la legislatura modificó el proceso de presentación del DWC-11-IC (Formulario de Contratista Independiente) de una sola vez a una vez por año. Se trabajó arduamente para garantizar la exactitud de los formularios, y la programación ahora incluirá una fecha de vencimiento en los formularios de contratista independiente (DWC-11-IC). La Unidad trabajó para reestructurar los procesos internos y asegurar una transición fluida a una presentación anual, lo que permitió procesar 3,519 formularios de contratista independiente. El formulario en línea y las instrucciones ahora están disponibles en español para nuestros contratistas hispanohablantes. La Unidad también implementó un aviso de renovación de 30 días para los contratistas independientes y las entidades contratantes, indicando la fecha de vencimiento de un formulario.

Fondo de Protección para No Asegurados

El **Fondo de Protección para Personas sin Seguro de Rhode Island (UPF por sus siglas en inglés)**, anteriormente conocido como el Fondo para Empleadores sin Seguro, se creó para brindar asistencia a las personas lesionadas que trabajan para empleadores que no mantuvieron un seguro de compensación para los trabajadores. El UPF se ha capitalizado mediante el pago de honorarios de presentación ante el Tribunal de Compensación para los Trabajadores, de acuerdo con la Ley General de Rhode Island, artículo 28-35-32. Al 31 de diciembre de 2024, el saldo del UPF era de \$923,087.09. El UPF recibió 12 solicitudes de reclamación en 2024 y realizó pagos por un total de \$94,010.67.

Fondo Administrativo de Compensación Para Los Trabajadores

El **Fondo Administrativo de Compensación Para Los Trabajadores (WCAF por sus siglas en inglés)** recauda una prima obligatoria dentro del sistema de compensación para los trabajadores. Esta prima proporciona fondos 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 los trabajadores.

En 2024, hubo 456 solicitudes de reembolso de la WCAF y \$938,626.44 en reembolsos totales.

Centro de Rehabilitación del Juez Principal Robert F. 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 sufrido lesiones laborales. 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 para los pacientes cubiertos por el seguro de compensación para los trabajadores.

En 2024, el Centro Arrigan recibió 1,174 derivaciones para tratamiento, lo que resultó en un total de 13,014 citas para todos los pacientes. Los pacientes suelen participar en varias disciplinas durante su ingreso.





**REGULACIÓN Y SEGURIDAD
DE LA FUERZA
LABORAL**

La **División de Regulación y Seguridad Laboral** se encarga de hacer cumplir las leyes de seguridad que protegen a la fuerza laboral de Rhode Island, incluyendo la recaudación de salarios justos, las leyes sobre trabajo infantil, las licencias profesionales, la formación de aprendices, la exposición a sustancias peligrosas, las normas de pesos y medidas, y las leyes de salario prevaleciente. Esto se logra mediante licencias, programas de inspección, programas educativos y la aplicación de la legislación laboral.

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

Unidad de Fraude en el Lugar de Trabajo

La **Unidad de Fraude en el Lugar de Trabajo** hace cumplir las leyes laborales y garantiza que los empleados de Rhode Island reciban los salarios que se han ganado. La Unidad investiga quejas salariales relacionadas con el salario mínimo, el pago de salarios, horas extras, el pago adicional por domingos y días festivos, el pago de vacaciones en la terminación laboral, el trabajo infantil, licencias médicas parentales y familiares, y las violaciones del salario industrial y del salario prevaleciente.

En 2024, se presentaron 627 reclamos ante la Oficina de Estandares Laborales. La agencia cerró 583 reclamaciones y 360 seguían en trámite al momento de la publicación del informe. Durante 2024, se presentaron 50 casos de salario prevaleciente y se recuperaron \$643,265 en concepto de salarios atrasados y multas.

Regulación Profesional

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

Actividad de licencias comerciales 2024	
Actividad de licencias comerciales 2024	4,730
Licencias (emitidas o renovadas)	33,570
Electricista	8,317
Ingeniero de Elevación	10,554
Instalador de Tuberías, Técnico de Refrigeración, Protección contra Incendios Instalador de Rociadores, Trabajador de Chapa	8,236
Telecomunicación	1,692
Fontaneros e Irrigadores	2,281
Alarma Antirrobo	2,490

La **Sección de Licencias Comerciales** otorgó licencias a 33,570 profesionales técnicos en 2024, muchos de ellos con múltiples licencias. También supervisa y hace cumplir la legislación comercial aplicable a electricistas, ingenieros de elevación, instaladores de tuberías, técnicos de refrigeración, instaladores de rociadores, fontaneros, trabajadores de chapa metálica y técnicos de telecomunicaciones.

Oficina de Aprendizaje

La **Oficina de Aprendizaje** registra, regula y brinda asistencia técnica a los programas de capacitación en los que el aprendiz recibe instrucción técnica mientras trabaja a tiempo completo, logrando así mejoras salariales y un Certificado de Finalización de Aprendizaje con reconocimiento nacional. El éxito comprobado del modelo de capacitación de aprendizaje registrado ha sido reconocido por numerosas industrias que buscan desarrollar una fuerza laboral calificada. Al cierre de 2024, había 587 patrocinadores de programas y 2,456 aprendices registrados activos. La Oficina de Aprendizaje procesó 1,168 nuevos registros de aprendices, 527 cancelaciones de aprendices y 474 finalizaciones de aprendizaje en 2024.



La Oficina de Aprendices es la agencia estatal de registro que cumple con las responsabilidades estatales bajo el Sistema de Aprendizaje Registrado del USDOL. Convoca al Consejo Estatal de Aprendizaje para revisar las nuevas solicitudes de programas y asesorar al Departamento sobre asuntos relacionados con el Aprendizaje Registrado. La Oficina de Aprendices supervisa las actividades de capacitación en oficios con licencia, como electricistas, oficios de construcción sin licencia, como techadores, y todas las demás ocupaciones que requieren aprendizaje. En 2024, el 80% de los programas de aprendizaje finalizados se otorgaron en oficios de construcción y el 20% en ocupaciones distintas a la construcción.

En 2021, el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL) otorgó al DLT la Subvención Estatal para la Expansión, Equidad e Innovación en el Aprendizaje, una subvención competitiva de 4 años. En 2023 y 2024, el DLT recibió una subvención de expansión de un año a través de la Fórmula Estatal de Expansión del Aprendizaje. Ambas subvenciones contribuyen al crecimiento

y fortalecimiento de la iniciativa Apprenticeship RI, la colaboración del DLT con Building Futures, una agencia estatal de aprendizaje sin fines de lucro intermediaria. El DLT y Building Futures brindan asistencia técnica para crear nuevos programas de aprendizaje registrados, especialmente en ocupaciones no tradicionales, y apoyan a los patrocinadores y empleadores participantes de Rhode Island para promover la calidad, la diversidad, la equidad y la inclusión de los programas. En 2024, Building Futures recibió una subvención competitiva del programa Apprenticeship Building America 2 del USDOL para consolidar formalmente su rol como Centro de Aprendizaje Registrado. Como centro estatal, Building Futures se asociará con DLT para ampliar el uso de programas de aprendizaje registrados en el sector público, la educación y las ocupaciones relacionadas con las energías limpias. También continuará implementando mejoras en todo el sistema de programas de aprendizaje y brindará asistencia técnica a patrocinadores potenciales y actuales.

Occupational Safety



La **Unidad de Seguridad Ocupacional** dirige, coordina y supervisa las inspecciones de seguridad de calderas y elevadores, el almacenamiento y manejo de sustancias peligrosas, y la precisión de las pesas y medidas en los establecimientos comerciales de Rhode Island. Las inspecciones estatales se sincronizan con los requisitos de los gobiernos locales para garantizar que los habitantes de Rhode Island tengan un entorno seguro para trabajar y vivir.

En 2024, la **Sección de Ascensores** realizó 3,860 inspecciones y emitió 3,209 certificados de operación. Se otorgaron ciento treinta y siete (137) permisos para nuevas instalaciones y 190 licencias. La Sección de Ascensores también emitió 3,232 cartas de infracción. En 2024, la **Sección de Calderas** emitió 6,439 Certificados de Operación y realizó 7,036 inspecciones. Se otorgaron doscientos diez (210) permisos para nuevas instalaciones y se emitieron 94 licencias de comisión.



SERVICIOS DE DESARROLLO DE LA FUERZA LABORAL

La **División de Servicios de Desarrollo Laboral (WDS por sus siglas en inglés)** se dedica a apoyar y promover el desarrollo de todos los integrantes del sistema laboral: A quienes realizan el trabajo y a quienes los contratan para trabajar. La División supervisa programas que guían a quienes buscan empleo hacia trayectorias profesionales sostenibles y presentan a los empleadores con trabajadores cualificados.

A lo largo de 2024, WDS se esforzó por modernizar y mejorar el sistema público de fuerza laboral para aumentar la amplitud y profundidad de los servicios disponibles para quienes buscan empleo y aumentar la capacidad de respuesta a los empleadores de Rhode Island. En 2024, se completaron renovaciones de vanguardia en uno de los American Job Centers del estado y se completó el Plan integral multiagencia de la Ley de Innovación y Oportunidades para la Fuerza Laboral Estatal (WIOA), el cual es un documento requerido por el gobierno federal que establece la visión y los objetivos estratégicos para el sistema de fuerza laboral durante los próximos cuatro años.

La División WDS sigue siendo un socio clave de los tres American Job Centers del estado, los centros locales de national network of American Job Center's en Rhode Island. En 2024, los American Job Centers atendieron a 5,113 personas que buscaban empleo a través del sistema de prestación de servicios de empleo, incluyendo a 4,789 personas desempleadas. Además, la División atendió a 275 empleadores. WDS también continuó implementando el modelo piloto de centros de carrera comunitarios, compuesto por centros de trabajo más pequeños ubicados en organizaciones comunitarias en áreas locales de oportunidad en todo el estado. En 2024, los miembros del equipo del American Job Centers continuaron ofreciendo servicios en el Centro Educativo Woonsocket, donde el personal se propuso aumentar el reconocimiento y el acceso al sistema laboral, brindando servicios de carrera en un lugar y un entorno conectados con la comunidad local.

A través de múltiples modalidades, el WDS brinda servicios a personas desempleadas o subempleadas mediante el programa de Servicios de Reempleo y Evaluaciones de Elegibilidad (RESEA). Este programa federal busca reducir la duración del seguro de desempleo de los reclamantes para facilitarles un empleo remunerado y sostenible. En 2024, se seleccionó a 6,822 personas para participar en el programa RESEA.

Para más información y recursos, por favor visite dlt.ri.gov/individuals.

Programas del Título 1B de WIOA

La **División de Servicios de Desarrollo Laboral** apoya los programas del Título IB de la Ley Federal de Innovación y Oportunidades Laborales (WIOA). La Junta de Desarrollo Laboral del Gobernador distribuye los fondos del Título IB de WIOA a las dos Juntas Locales de Desarrollo Laboral (LWDB por sus siglas en inglés) de Rhode Island, quienes, como subvencionadas, prestan servicios del programa del Título IB en el estado. En 2024, el estado continuó perfeccionando las políticas para mejorar los servicios del Título 1B de WIOA. Por ejemplo, los servicios de capacitación del Título 1B de WIOA pueden proporcionarse a través de Cuentas Individuales de Capacitación (ITAs por sus siglas en inglés). Además, la capacitación y otros servicios financiados por WIOA pueden estar disponibles para personas empleadas si, entre otros criterios, su empleo actual no les permite alcanzar la autosuficiencia económica. En la guía estatal aprobada en 2024, se revisaron las políticas sobre la elegibilidad para las ITAs y la asistencia financiera para la capacitación en el trabajo para ayudar a promover el uso y aumentar la compatibilidad programática con los Programas de Aprendizaje Registrados, un modelo probado de preparación de carrera que combina el aprendizaje pagado en el trabajo con instrucción relacionada para mejorar progresivamente los niveles de habilidades y los salarios de los trabajadores.

Las LWDB (Asociación de la Fuerza Laboral de la Gran Rhode Island y Soluciones Laborales de Providence/Cranston) son responsables de la operación de los programas de WIOA para Adultos, WIOA Trabajadores Desplazados y WIOA Juvenil, bajo la Ley. En 2024, 363 adultos, 405 trabajadores desplazados y 603 jóvenes participantes recibieron servicios en Rhode Island bajo el Título IB de WIOA.

Asistencia para el Ajuste Comercial

La **Asistencia por Ajuste Comercial (TAA por sus siglas en inglés)** ofrece beneficios económicos y asistencia educativa a los trabajadores que han perdido su empleo o cuyas horas de trabajo y salarios se han reducido debido a la competencia extranjera, como el aumento de las importaciones o el traslado de la producción fuera de Estados Unidos. Los servicios de la TAA incluyen, pero no se limitan a, capacitación educativa y ocupacional, entrenamiento en el lugar del trabajo, subsidios para la búsqueda de empleo y la reubicación, apoyo económico y otros servicios de reempleo. En 2024, se atendió a 10 participantes del programa TAA, ocho de los cuales se inscribieron en diversas capacitaciones.

La disposición de terminación bajo la Sección 285(a) de la Ley de Comercio de 1974, con sus modificaciones, entró en vigor el 1 de julio de 2022. Por lo tanto, el programa TAA continuó

operando en un estado de terminación gradual en 2024. Bajo este estado, el Departamento de Trabajo de EE. UU. no puede investigar nuevas peticiones de Comercio, pero los clientes cubiertos por peticiones previamente aprobadas pueden continuar accediendo a los servicios. Los servicios pueden brindarse en cualquiera de los American Job Centers o en el Centro Virtual de Carreras. Por lo tanto, los Servicios de Desarrollo de la Fuerza Laboral continuaron con las iniciativas de divulgación y la administración de casos para aquellos empleados certificados bajo una condición aprobada existente. Si bien las nuevas peticiones presentadas no pueden ser investigadas ni certificadas por el Departamento de Trabajo de EE. UU. (a menos que el Programa TAA sea reautorizado), los Servicios de Desarrollo de la Fuerza Laboral mantienen su compromiso de 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 un empleo significativo 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, priorizando la prestación de servicios. Por otro lado, los Representantes Locales de Empleo para Veteranos (LVER por sus siglas en inglés) se comunican con los empleadores para ayudarles a encontrar empleo y facilitar los servicios relacionados. En 2024, la Unidad de Servicios para Veteranos mantuvo su presencia como recurso para los veteranos, sirviendo a 75 participantes y trabajando para obtener empleo sin subsidios mediante la colaboración con diversas organizaciones comunitarias y socios.

Programa de Respuesta Rápida

El **Programa de Respuesta Rápida** ayuda de manera proactiva con todos los ciclos de salud empresarial, desde el crecimiento rápido y el reclutamiento directo hasta los despidos y cierres de plantas, coordinando rápidamente los servicios y brindando asistencia a las empresas y los 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, explicándoles cómo solicitar los beneficios del Seguro de Desempleo (UI), detallando los servicios de reemplazo de los American Job Centers' y revisando las oportunidades de capacitación disponibles. Otros servicios incluyen la coordinación de ferias de empleo, la visibilidad de las contrataciones, ofreciendo talleres personalizados de reemplazo, como la elaboración de hojas de vida y estrategias para entrevistas. El personal también colabora con Health Source RI para proporcionar recursos de atención médica a los trabajadores afectados, y el Departamento de Trabajo de EE. UU. contribuyó a la presentación de Respuesta Rápida proporcionando información sobre el Seguro Social y la Jubilación para quienes estén considerando jubilarse.

En 2024, los miembros del personal de Respuesta Rápida aceleraron las iniciativas de acercamiento a empleadores mediante estrategias proactivas y reactivas. El personal facilitó talleres, incluyendo talleres sobre hojas de vida, eventos de contratación y eventos tradicionales, que incluyeron información sobre atención médica, servicios laborales e información sobre jubilación, para educar y ayudar a los empleados afectados sobre empleo y servicios complementarios. La División realizó 31 eventos de Respuesta Rápida a lo largo del año para facilitar la transición de empleados en diversas industrias de Rhode Island, como la manufactura, la atención médica y la asistencia social, y el comercio minorista. Los talleres presenciales y virtuales ofrecieron información y recursos en inglés, español y lenguaje de señas americano (ASL).

Además, la División organizó 135 ferias de empleo virtuales y presenciales y oportunidades de reclutamiento de empleadores con 67 empleadores de todo el estado en nuestros American Job Centers locales, lugares de los empleadores y a través de nuestra plataforma virtual.

Crédito fiscal por Oportunidad Laboral

El **Crédito Tributario por Oportunidades de Trabajo (WOTC por sus siglas en inglés)** es un crédito fiscal federal disponible para empleadores como incentivo para promover la contratación de personas de ciertos grupos objetivo que han enfrentado constantemente “barreras significativas para el empleo” (SBE), como personas con discapacidad, ciudadanos que regresan a sus hogares y veteranos. Los Servicios de Desarrollo de la Fuerza Laboral administran el proceso de aplicación de WOTC que reciben los empleadores. Sin embargo, todos los beneficios fiscales del programa WOTC son competencia exclusiva del Departamento del Tesoro de los Estados Unidos, a través del Servicio de Impuestos Internos (IRS).

Rhode Island recibió 11,961 solicitudes de WOTC en 2024. WOTC certificó 3,888 solicitudes, lo que proporcionó a los empleadores de RI potencialmente hasta \$16,165,200 para contratar nuevos empleados.

Certificación de Mano de Obra Extranjera y Trabajadores Agrícolas Migrantes de Temporada

El **proceso de Certificación de Trabajo Extranjero (FLC por sus siglas en inglés)** process permite a los empleadores contratar a trabajadores extranjeros preautorizados por el Servicio de Ciudadanía e Inmigración de Estados Unidos para vivir y trabajar temporalmente en Estados Unidos a través de los programas de visas de invitado H-2A y H-2B. Sin embargo, para calificar, la empresa debe demostrar su incapacidad para cubrir el puesto con un ciudadano calificado con el salario vigente. El Departamento guía al empleador en el cumplimiento de las regulaciones y requisitos del Departamento de Trabajo de Estados Unidos ofrece capacitación sobre cómo realizar solicitudes de trabajo a través de la Bolsa de Trabajo Estatal, EmployRI, revisa las solicitudes de trabajo para verificar su cumplimiento con los requisitos de contenido y supervisa la derivación adecuada de trabajadores domésticos. El DLT se dedica a la protección y defensa de la fuerza laboral estadounidense, incluyendo a los trabajadores invitados y migrantes, quienes históricamente han sido un grupo demográfico desfavorecido.

Los trabajadores agrícolas que cumplen con la definición federal de migrante o trabajador de temporada, según lo estipulado en el Título 20 del Código de Regulaciones Federales (CFR), Sección 651.10, reciben servicios del programa de Trabajadores Agrícolas Migrantes y de Temporada (MSFW, por sus siglas en inglés). Este programa les ayuda a tomar decisiones profesionales y laborales que les permiten alcanzar la autosuficiencia económica, a la vez que mejoran sus condiciones de vida y de trabajo. El trabajador de extensión de MSFW, dedicado y multilingüe, del DLT es consciente y sensible a los problemas socioeconómicos y culturales que enfrentan las comunidades agrícolas. Las actividades de extensión presencial fomentan y refuerzan las relaciones beneficiosas entre trabajadores agrícolas, agricultores, organizaciones sin fines de lucro y el Programa Nacional de Empleo para Trabajadores Agrícolas (NFJP, por sus siglas en inglés). El Defensor del Monitor Estatal (SMA, por sus siglas en inglés) revisa la prestación de servicios y las protecciones que ofrecen las tres oficinas del American Job Center (AJC, por sus siglas en inglés) de Rhode Island. Se supervisa el cumplimiento de los AJC con las regulaciones federales para garantizar que los MSFW reciban servicios cualitativamente equivalentes y cuantitativamente proporcionales a los que se brindan 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 LA FUERZA
LABORAL DEL
GOBERNADOR**

La **Junta de la Fuerza Laboral del Gobernador (GWB por sus siglas en inglés)** se estableció en virtud de las Leyes Generales de RI (R.I.G.L.) § 42-102 como el principal órgano estatal encargado de la formulación de políticas en materia de desarrollo de la fuerza laboral. La GWB coordina y supervisa numerosos programas de desarrollo de la fuerza laboral mediante la asignación de fondos del Fondo de Desarrollo Laboral de RI (JDF por sus siglas en inglés), la Ley Federal de Inversión y Oportunidades en la Fuerza Laboral (WIOA) y otras fuentes de financiamiento, cuando están disponibles.

La Junta está compuesta por diecinueve (19) miembros que representan a las empresas, los sindicatos, la educación, la comunidad y el gobierno, con la responsabilidad y la autoridad estatutarias de planificar, coordinar, financiar y evaluar prácticamente todas las actividades de desarrollo de la fuerza laboral a nivel estatal.

Durante 2024, el GWB administró más de \$58 millones en inversiones de apoyo a la visión del Gobernador de crear un sistema integrado de fuerza laboral, educación y desarrollo económico, que incluye:

- Ampliar programas eficaces impulsados por sectores industriales, como Real Jobs Rhode Island;
- Incrementar el uso de modelos de aprendizaje participativo, como la capacitación en el trabajo y el aprendizaje registrado; y
- Llegar a las pequeñas y microempresas que más necesitan servicios de mano de obr.

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

Al administrar todas estas inversiones, la Junta priorizó la diversidad, la equidad y la inclusión a través de todas las políticas del programa y monitoreó su utilización por edad, género, raza, etnia, geografía, tamaño de la empresa y otros indicadores disponibles.

Para obtener detalles adicionales sobre los programas de la Junta de la Fuerza Laboral del Gobernador, por favor visite gwb.ri.gov.

Programas de Pequeñas Subvenciones para Empleadores

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

Subvenciones para la Capacitación de Trabajadores Incumbidos

El Programa de Subvenciones para la Capacitación de Trabajadores Incumbidos está diseñado para ayudar a los empleadores a mantenerse competitivos y a los trabajadores a mantener y progresar en sus carreras. Ofrece a los empleadores elegibles un reembolso del 50% o 75% de los costos elegibles en actividades de capacitación elegibles, hasta un máximo de \$30,000 por año calendario. El programa se financia con el Fondo de Desarrollo Laboral de Rhode Island, y en el año fiscal 2024, 143 empleadores utilizaron el programa, capacitando a aproximadamente 3,000 trabajadores Incumbidos.

Subvenciones de Accesibilidad en el Lugar de Trabajo

El Programa de Subvenciones de Accesibilidad en el Lugar de Trabajo Laboral es una nueva iniciativa de la GWB para promover el empleo y las oportunidades económicas para personas con discapacidad mediante la inversión en lugares de trabajo accesibles. El programa ofrece 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. Durante el año fiscal 2024, cuatro (4) empleadores utilizaron el programa.

Becas de Formación para Centros de Enfermería

El Programa de Becas de Formación para Centros de Enfermería está diseñado para ayudar a los centros de enfermería con licencia a brindar una mejor capacitación en atención médica a sus empleados y a mejorar la calidad de la atención a los pacientes. Los centros deben cumplir con los requisitos mínimos de personal establecidos en la Ley de Salud y Servicios Humanos (RIGL) § 23-17.5-32. En el año fiscal 2024, seis centros de enfermería con licencia utilizaron el programa para capacitar a 230 empleados.

Subvenciones para la Expansión de Aprendizaje No Comercial

El programa de Subvenciones para la Expansión de Aprendizaje No Comercial se creó en virtud de la Ley de Ingresos Generales de Rhode Island (RIG), artículo 42-102-11, para ayudar a las organizaciones a financiar el diseño y desarrollo de programas de aprendizaje nuevos e innovadores, mediante el reembolso de hasta \$25,000 por actividades y costos de planificación elegibles. Recaudación de Impuestos Generales de Rhode Island (RIG) lo financia y ahora está disponible todo el año. Dos (2) organizaciones utilizaron el programa durante el año fiscal 2024 para planificar nuevos programas de aprendizaje. El GWB también administra el Programa de Incentivos para el Aprendizaje No Comercial, según la R.I.G.L., artículo 42-102-13. En el año fiscal 2024, 26 empleadores utilizaron el incentivo para 66 aprendices.

Programas e Iniciativas de la Fuerza Laboral

Ley de Innovación y Oportunidades para la Fuerza Laboral (WIOA por sus siglas en inglés)

La Ley de Innovación y Oportunidades para la Fuerza Laboral (WIOA por sus siglas en inglés)

es la principal ley federal que proporciona recursos a los estados para ayudar a quienes buscan empleo a acceder al empleo, educación, capacitación y servicios de apoyo, y para conectar a los empleadores con la fuerza laboral cualificada que necesitan. La WIOA exige que cada estado cuente con una Junta Estatal de Desarrollo de la Fuerza Laboral (GWB) que distribuya fondos a las juntas locales de desarrollo de la fuerza laboral, y la GWB cumple esta función. En 2024, 363 adultos, 405 trabajadores desplazados y 603 jóvenes participantes recibieron servicios en Rhode Island bajo el Título IB de la WIOA.

Inmersión Laboral

Inmersión Laboral es un programa de apoyo para pasantías disponible para empleadores de Rhode Island. Se estableció bajo la Ley de Licencias Laborales (RIG) § 42-102-11 y está diseñado para impulsar las perspectivas de empleo de trabajadores nuevos y antiguos (es decir, estudiantes elegibles y adultos desempleados o subempleados) mediante experiencias laborales significativas y remuneradas. Ofrece a los empleadores un reembolso del 50% o 75% de los salarios pagados a los participantes por hasta 400 horas de trabajo. En 2024, 146 empleadores utilizaron Inmersión Laboral para apoyar a 375 pasantes o trabajadores recién contratados.

Real Jobs Rhode Island

Real Jobs Rhode Island (RJRI por sus siglas en inglés) es una iniciativa de desarrollo de la fuerza laboral basada en la demanda que apoya la colaboración con empleadores, proveedores de capacitación y organizaciones comunitarias para abordar las necesidades y los desafíos específicos de la fuerza laboral. Las soluciones pueden incluir:

- Colocar a nuevos empleados en puestos vacantes inmediatos;
- Capacitar a los empleados actuales para que mejoren sus habilidades y se mantengan competitivos;
- Ayudar a empresarios y emprendedores a impulsar sus proyectos;
- Crear canteras de talento para el futuro.

RJRI es una iniciativa beneficiosa para todos, ya que las empresas obtienen el talento necesario para competir globalmente y crecer localmente, y los habitantes de Rhode Island obtienen oportunidades para prosperar en la economía. El programa cuenta actualmente con sesenta y una (61) asociaciones que ofrecen diversos servicios de capacitación y colocación laboral. Durante el año fiscal 2024, el programa inscribió y atendió a 8,785 participantes, incluyendo 5,312 solicitantes de empleo, 2,421 trabajadores en activo, 963 empresarios y 89 estudiantes. El costo promedio por persona inscrita/atendida fue de \$3,446. Un informe completo sobre la finalización del programa y la colocación laboral de los participantes, incluyendo datos demográficos, está disponible aquí: gwb.ri.gov/programs-services/real-jobs-ri.

Desde su inicio en 2015, el programa Real Jobs RI ha capacitado, mejorado y/o colocado con éxito a más de 43,500 trabajadores en 6,000 empresas locales.

Programas e Iniciativas para Jóvenes



La GWB continúa invirtiendo y ampliando sus iniciativas de preparación profesional para jóvenes, con un enfoque elevado en la exploración profesional a través de los siguientes esfuerzos:

Habilidades Reales para Jóvenes

Habilidades reales para jóvenes (RSFY por sus siglas en inglés). Se centra en preparar a jóvenes de 14 a 24 años para el éxito universitario y profesional mediante una experiencia laboral significativa y aprendizaje basado en el trabajo. El programa financia colaboraciones regionales entre escuelas, organizaciones comunitarias (OC) que atienden a jóvenes y empleadores para desarrollar e implementar actividades de exploración profesional de alta calidad y experiencias remuneradas de aprendizaje basado en el trabajo. Para muchos jóvenes participantes, este programa proporciona la primera experiencia de inmersión en el mundo laboral. A través de proyectos de aprendizaje-servicio, pasantías, emprendimientos escolares, programas de aprendizaje o proyectos industriales, los estudiantes completan al menos 80 horas de experiencia laboral sólida y una amplia capacitación para la preparación laboral, que incluye la elaboración de hojas de vida, la preparación para entrevistas y la alfabetización financiera. En 2024, el programa contribuyó con 19 colaboraciones y atendió a más de 3,500 jóvenes participantes en todo el estado.

Becas de Equidad para la Exploración Profesional

Durante 2024, Junta de la Fuerza Laboral del Gobernador (GWB) desarrolló un programa de Beca de Equidad para la Exploración Profesional para escuelas y organizaciones comunitarias (CBOs por sus siglas en inglés). El programa busca promover el acceso equitativo a actividades de exploración profesional de alta calidad para jóvenes y adultos jóvenes y ofrece un reembolso del 100 % de los costos elegibles hasta un máximo de \$5,000 por año calendario. La Junta asignó

\$100,000 del Fondo de Desarrollo Laboral de Rhode Island para lanzar el programa y comenzó a aceptar y aprobar solicitudes y subvenciones. Desde entonces, la GWB ha aprobado 40 contratos con proveedores, ha atendido a más de 2,600 estudiantes en 25 entidades, incluyendo escuelas y organizaciones comunitarias, y ha aumentado su financiamiento a \$150,000 para el año fiscal 2025. La Beca de Equidad para la Exploración Profesional continúa cobrando impulso y brinda a los estudiantes de Rhode Island acceso a oportunidades de calidad relacionadas con la exploración profesional.

Feria Estatal de Exploración Profesional de 8.º Grado de PrepareRI (JA Inspire)

La Feria Estatal de Exploración Profesional de 8.º Grado de PrepareRI (JA Inspire) es una feria presencial de 3 días de duración, organizada por Junior Achievement de RI y financiada con fondos estatales de GWB, en colaboración con Prepare RI, la Fundación Warren Alpert, la Fundación RI, Citizens Bank y otras partes interesadas. Más de 4,500 estudiantes de octavo grado de más de 30 escuelas de varios distritos participaron en la feria tras completar un programa preparatorio de 6 semanas en sus respectivas aulas. Con 94 stands de expositores, los jóvenes interactuaron con empleadores de diversos sectores, como las fuerzas del orden público, la salud y los servicios humanos, la construcción, la gastronomía, los oficios marítimos, la informática y más. La feria también contó con una sólida representación del sector marítimo, con un submarino inflable de tamaño real y unas palabras del contralmirante Michael Van Poots, de la Marina de los EE. UU., el día de la inauguración. Los estudiantes también participaron en conversaciones sólidas con estudiantes de secundaria de 10 escuelas de Educación Profesional y Técnica (CTE) para reforzar la inscripción en CTE para el inicio del año académico 2025-2026.

Programa de Pasantías de Verano de Preparatoria de PrepareRI

El Programa de Pasantías de Verano para Preparatorias de PrepareRI, impulsado por Skills for Rhode Island's Future, ofrece pasantías presenciales sólidas y atractivas para estudiantes de último año de preparatoria. Con el apoyo continuo de GWB, American Student Assistance y otras fuentes de financiamiento, el Programa de Pasantías de Verano para Preparatorias de PrepareRI concluyó su séptimo año de funcionamiento. En 2024, más de 350 jóvenes realizaron pasantías de verano con 96 empleadores de diversos sectores industriales. Trescientos treinta y nueve (339) jóvenes completaron el programa.

Extensión Voluntaria de Cuidado

El programa de Extensión Voluntaria de Cuidado (VEC por sus siglas en inglés) se estableció bajo la Ley de Derechos Civiles y de Familias (RIGL) § 14-1-6 y provee vivienda, atención médica, apoyo financiero y servicios de orientación profesional a jóvenes que estuvieron en hogares de acogida de entre 18 y 21 años y no han logrado su permanencia. El Equipo de Extensión Voluntaria de Cuidado (VEC) del Departamento de Niños, Jóvenes y Familias de Rhode Island (DCYF por sus siglas en inglés) administra el programa. A partir de 2023, el GWB se reunió con las partes interesadas, incluyendo el DCYF, el Tribunal de Familia de Rhode Island y otros socios del sistema laboral, para analizar las necesidades de empleo y capacitación de los participantes del VEC y brindarles apoyo estratégico bajo la Ley de Derechos Civiles y de Familias (RIGL) § 42-102-10.1. Las conversaciones continuaron en 2024, y se colaboró con los Centros de Empleo Americanos para asignar tiempo específico de orientación laboral durante el mes para que los jóvenes del VEC accedan a los recursos del programa DLT.



**OFICINA DE
PARTICIPACIÓN
COMUNITARIA**

La **Oficina de Participación Comunitaria (OCE por sus siglas en inglés)** lidera el compromiso y la estrategia del Departamento para ser una organización equitativa, inclusiva y accesible, al servicio del público, tanto interna como externamente. La misión de la OCE es construir relaciones significativas y recíprocas con los representantes de la comunidad para garantizar que todos los servicios y programas de DLT sean accesibles, inclusivos y se distribuyan equitativamente, enfocándose en eliminar barreras y promover el acceso para las poblaciones marginadas.

La OCE trabaja con todas las divisiones de la agencia y con partes externas de la comunidad interesadas para:

- Identificar y eliminar las barreras que impiden un trato justo y servicios de calidad para los clientes;
- Establecer objetivos de diversidad, equidad e inclusión (DEI) para todos los servicios públicos que ofrece el Departamento;
- Compartir las mejores prácticas en la prestación equitativa de servicios; y
- Asegurar que el Departamento implemente prácticas internas que sean equitativas, inclusivas y culturalmente sensibles.

La iniciativa Socios de Participación Comunitaria, lanzada en abril de 2023 con 25 organizaciones, asesora al DLT sobre programas cultural y lingüísticamente apropiados y participa en la educación general y la divulgación para atender mejor a las poblaciones históricamente desatendidas y a las que tienen dificultades para acceder al empleo. Cada beneficiario recibe un financiamiento de hasta \$15,000 por 12 meses de ejecución (\$12,000 en concepto de pago por entregas y hasta \$3,000 en concepto de reembolso por materiales y suministros).

En 2024, OCE extendió los contratos de los 25 socios de participación comunitaria por un segundo año y agregó seis socios adicionales:

- Access Point RI *(Nuevo)*
- Amos House
- The Autism Project
- Boys & Girls Clubs of Providence
- Cape Verdean American Community Development
- Center for Southeast Asians
- Connecting for Children and Families *(Nuevo)*
- 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)
- Tomaquag Museum *(Nuevo)*
- Tribal Youth Empowerment Corporation *(Nuevo)*
- Turning Around Ministries *(Nuevo)*
- Women's Refugee Care
- Workforce Ready Solutions LLC
- YMCA of Pawtucket
- YWCA Rhode Island *(Nuevo)*
- Young Voices

Oficial de Lgualdad de Oportunidades

El **Oficial de Lgualdad de Oportunidades** es responsable del Programa Estatal, que consiste en la coordinación general del cumplimiento de los requisitos de igualdad de oportunidades y no discriminación de la WIOA y el DLT. Esto incluye:

- Servir de enlace con el Centro de Derechos Civiles
- Supervisar las actividades del DLT y los programas financiados por el Título I de WIOA
- Revisar las políticas escritas del DLT para garantizar que no sean discriminatorias
- Desarrollar y publicar procedimientos para procesar y dar seguimiento a las quejas por discriminación
- Realizar actividades de divulgación y educación sobre los requisitos de igualdad de oportunidades y no discriminación
- Desarrollar y supervisar las iniciativas de Acceso Lingüístico en todos los programas y actividades
- Restablecer y convocar al Comité Asesor de Igualdad de Oportunidades interno del DLT

El Oficial de Igualdad de Oportunidades continúa logrando avances significativos, particularmente con las iniciativas de acceso lingüístico en el programa de seguro de desempleo. El DLT ahora recopila información sobre el idioma preferido de todos los beneficiarios del seguro de desempleo y cuenta con un proceso para traducir documentos esenciales a dicho idioma para esos beneficiarios. Adicionalmente, el DLT está traduciendo al español todos los documentos esenciales del seguro de desempleo y de TDI. El Oficial de Igualdad de Oportunidades ha desarrollado una capacitación sobre la Obligación de Acceso Lingüístico y ha impartido capacitación a todo el personal del departamento.

El Oficial de Igualdad de Oportunidades ha restablecido con éxito el Comité Asesor Interno de Igualdad de Oportunidades. Este comité se ha reunido ininterrumpidamente desde mayo de 2024, ha restablecido sus estatutos, ha asistido a capacitaciones estatales y mantiene sus reuniones mensuales.

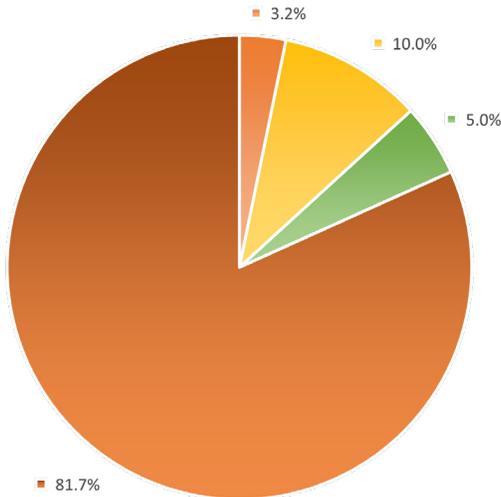




GASTOS PRESUPUESTARIOS

Gastos Actuales por Fondo 2024

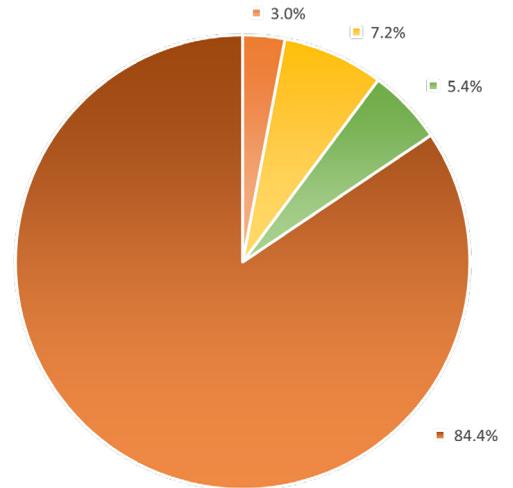
Total de Departamento: \$568,629,725



- Ingresos Generales \$18,297,863
- Federales \$56,883,261
- Recibos restringidos \$28,605,347
- Otros \$464,843,254

Gastos Presupuestados por Fondo 2025

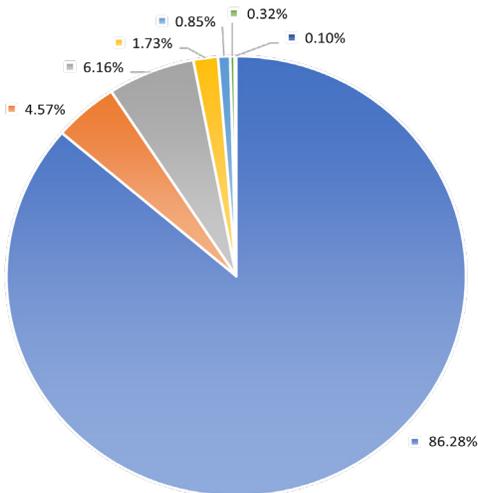
Total de Departamento: \$594,071,262



- Ingresos Generales \$17,790,653
- Federales \$42,711,594
- Recibos restringidos \$31,962,084
- Otros \$501,606,931

Gastos Reales por Programa 2024

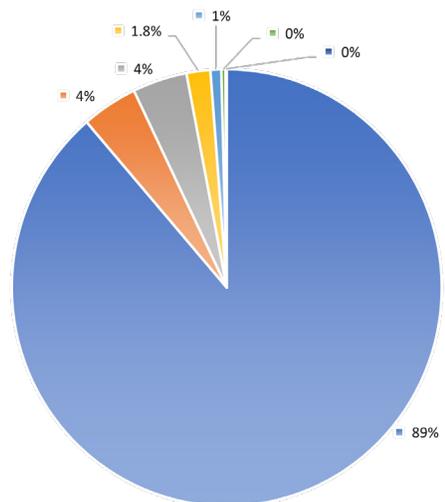
Total de Departamento: \$568,629,725



- Junta de Fuerza Laboral del Gobernador \$490,612,444
- Servicios de Desarrollo de la Fuerza Laboral \$25,969,370
- Regulación y Seguridad Laboral \$34,999,763
- Apoyo Financiero \$9,822,676
- Servicios para Trabajadores Lesionados \$4,814,442
- Administración Central \$1,819,347
- Junta de Relaciones Laborales \$591,683

Gastos Presupuestados por Programa 2025

Total de Departamento: \$527,634,032



- Junta de Fuerza Laboral del Gobernador \$526,895,968
- Servicios de Desarrollo de la Fuerza Laboral \$24,945,883
- Regulación y Seguridad Laboral \$24,354,506
- Apoyo Financiero \$10,630,130
- Servicios para Trabajadores Lesionados \$4,833,768
- Administración Central \$1,869,210
- Junta de Relaciones Laborales \$541,797



CRÉDITOS DE FOTOGRAFÍA



SAMUEL ABOH, JR.
Portada, pgs. 1, 4, 30, 31, 36

TADAMICHI, ADOBE STOCK p. 5

JULIA DIAK, ADOBE STOCK p. 7

FABIO, ADOBE STOCK p. 9

JACOB UND, ADOBE STOCK p. 13

CHARNCHAI SAEHENG, ADOBE STOCK p. 15

ЯНА ВАСИЛЕВСКАЯ, ADOBE STOCK p. 17

KOWIT, ADOBE STOCK p. 19

WS STUDIO 1985, ADOBE STOCK p. 21

ALFA27, ADOBE STOCK p. 22

MICHAEL, ADOBE STOCK p. 23

LETFLUIS, ADOBE STOCK p. 27

NEDA ASYASI, ADOBE STOCK p. 33

FABIO BALBI, ADOBE STOCK p. 37

OLEKSII, ADOBE STOCK Contraportada



RHODE ISLAND
DEPARTMENT OF LABOR AND TRAINING