

# Requisitos y recursos para empleadores



**Employment  
Security  
Department**  
WASHINGTON STATE

Próximos cambios para los empleadores en 2026 para el Seguro de desempleo, el Permiso pagado y WA Cares

# Declaración de igualdad de oportunidades



El Departamento para la Seguridad del Empleo es un empleador/programa con oportunidades equitativas. Previa solicitud equipos auxiliares y servicios están disponibles para los individuos con discapacidades. Ofrecemos ayuda gratis en muchos idiomas. Las personas que necesitan ayuda para oír o hablar pueden marcar el 711 para comunicarse con el Servicio de Retransmisión de Washington.



# Agenda



## Actualizaciones del 2026:

- Seguro de desempleo
- Permiso de cuidado pagado
- WA Cares

## Información general para empleadores

# Seguro de desempleo



**Employment  
Security  
Department**  
WASHINGTON STATE



**Employment Security Department**  
WASHINGTON STATE

# Cambios legislativos en el seguro de desempleo



## Notificación de Ajuste y Capacitación de Trabajadores (WARN) ESSB 5525 vigente desde el 26 de julio de 2025

El estado actualizó la Ley de Notificación de Ajuste y Capacitación de Trabajadores (WARN). La ley:

- Se aplica a más organizaciones. Exige a los empleadores con 50 o más empleados que notifiquen con 60 días de anticipación el cierre de una empresa o un despido masivo por falta de trabajo.
- Establece sanciones para los empleadores que no den el aviso requerido, con ciertas excepciones.

**IMPORTANTE:** La ley estatal es diferente a la Ley federal WARN en algunos casos, según criterios específicos. Visite el sitio web del Departamento para la Seguridad del Empleo para saber cuándo se aplica la Ley estatal WARN.

# Cambios legislativos en el seguro de desempleo



## Beneficios para trabajadores en huelga o en cierre patronal ESSB 5041 vigente desde el 1 de enero

A partir del 1 de enero de 2026, los trabajadores del estado de Washington afectados por una disputa laboral, como una huelga o un cierre patronal, pueden ser elegibles para recibir beneficios por desempleo bajo las siguientes condiciones:

- Huelgas: Los trabajadores en huelga pueden ser elegibles para recibir hasta 6 semanas de beneficios mientras dure la huelga.
- Cierres patronales: Los trabajadores que estén desempleados debido a un cierre patronal pueden ser elegibles para recibir beneficios mientras dure el cierre patronal.

Bajo la nueva ley aprobada en 2025, los empleadores con trabajadores que reclamen beneficios durante una disputa pagarán el 100 % de los beneficios.

Si un trabajador en huelga solicita beneficios por desempleo, le enviaremos al empleador una solicitud de información de separación (separation information, RSI).

Procesaremos los reclamos de los trabajadores en huelga que sean elegibles, a menos que el empleador obtenga una decisión final de una corte que determine que la huelga está prohibida por ley. Si la huelga está prohibida:

- El empleador debe compartir con nosotros la decisión final de la corte.
- El trabajador deberá reembolsar los beneficios que recibió durante la huelga. Le enviaremos una carta explicando cómo hacer el pago.

# Actualizaciones del seguro de desempleo



Notifíquenos dentro de los 30 días si cambia de dirección a partir del 7 de julio de 2025

Puede encontrar el [formulario para actualizar información de la empresa en la página web de formularios para empleadores del Departamento para la Seguridad del Empleo](#).

Las tasas de impuestos del seguro de desempleo se envían por correo en diciembre a través del Servicio Postal de Estados Unidos

Cuando reciba este aviso, actualice su software para la presentación de informes de desempleo. O bien, proporcione una copia de este aviso de impuestos a su contador, CPR o administrador externo (third-party administrator, TPA) para que su empresa use la tasa correcta de presentación para el 2026.

Números de cuenta del Departamento para la Seguridad del Empleo

A partir de mediados de 2026, los números de cuenta se emitirán con 001 en los primeros tres dígitos del número de 12 dígitos. Los declarantes de impuestos deben asegurarse de que las configuraciones técnicas de sus sistemas acepten el número de 12 dígitos. Este cambio puede afectar las bases de datos de los declarantes de impuestos, las reglas de validación de software, el reformateo de registros históricos, el intercambio de datos con sistemas externos, las plantillas guardadas o configuraciones de autocompletado.

Asegúrese de [suscribirse a nuestro boletín mensual para empleadores](#) para recibir actualizaciones y recordatorios oportunos sobre los recursos y requisitos del seguro de desempleo.

# Permiso de cuidado pagado



**Employment  
Security  
Department**  
WASHINGTON STATE

# Cambios anuales



- Tasa de prima:
  - La tasa de prima aumentará a **1.13%**.
  - Los empleadores pagarán el **28.57%** de la prima total y los empleados pagarán el **71.43%**.
  - El límite del Seguro Social para el 2026 se incrementó a **\$184,500**.
- El tamaño de la empresa se determinó el 30 de septiembre y, si el tamaño de su empresa cambió para el 2026, debería haber recibido una carta en octubre.
- El monto máximo de beneficio semanal para los reclamos presentados a partir del 2026 es de **\$1,647**.

# Cambios en la política del Permiso de cuidado pagado



**Employment  
Security  
Department**  
WASHINGTON STATE

# Descripción general de la protección laboral



## ¿Qué es la protección laboral?

La protección laboral significa que el empleado que cumple con los requisitos debe recuperar su trabajo al regresar de un Permiso pagado.

Los empleados elegibles tienen derecho a:

- Volver a su trabajo original, o
- Un trabajo equivalente con el mismo salario, beneficios y condiciones laborales.
- Si un empleador no cumple con esta ley, el empleado tiene derecho a presentar una queja por acto ilegal ante el departamento, y podrían evaluarse daños y perjuicios.

# Qué está cambiando en el 2026



Requisito	2025	2026
Tamaño de la empresa	50 o más empleados	25* o más empleados
Duración del empleo	12 meses	180 días
Horas que trabajó para el empleador	1,250 horas	No se necesitan horas mínimas
Aviso de protección laboral	N/A	Todos los empleadores con empleados con protección laboral que se encuentren bajo un permiso deberán proporcionar un aviso a dichos empleados con su fecha prevista de regreso al trabajo después de que se hayan tomado 14 días de permiso
Continuación de la cobertura de atención médica	Solo si el Permiso pagado coincide con la FMLA	Disponible si califica para protección laboral
Combinación de la FMLA y el Permiso pagado	Puede usar la protección laboral simultáneamente	El empleador puede contar el tiempo de FMLA como parte de la protección laboral del Permiso pagado si la protección laboral combinada excede las 16 semanas en 12 meses.

# Actualizaciones sobre el tamaño de la empresa para la protección laboral



Año	Tamaño de la empresa
2025	50 o más empleados
2026	25 o más empleados
2027	15 o más empleados
2028 y en adelante	8 o más empleados

Para determinar si su empresa cumple con el requisito de tamaño para la protección laboral, se cuenta cuántos empleados trabajaron cada día laboral durante al menos veinte semanas del año, ya sea en el año actual o en el año anterior.

# Combinación de períodos de protección laboral (opcional)



- El Permiso pagado no evalúa las solicitudes basándose en el uso previo de la FMLA.
- En teoría, esto podría resultar en hasta 30 semanas de permiso con protección laboral si se usa la duración máxima de ambos programas.
- 1213 ofrece a los empleadores la opción de reducir la protección laboral del Permiso pagado en una cantidad equivalente al tiempo de la FMLA usada previamente, si la duración total de la protección laboral entre ambos programas excede las 16 semanas en un período de 12 meses.
- Para mantener esta opción, los empleadores deben proporcionar un aviso mensual a los empleados informándoles de la intención del empleador de aplicar la protección laboral de la FMLA a la protección laboral del Permiso pagado.
- ESD proporcionará una plantilla para este aviso.

# Duración del reclamo y continuación del seguro médico



## Duración mínima del reclamo

La duración mínima del reclamo para ser elegible a los beneficios del Permiso pagado se reduce de ocho (8) horas consecutivas a cuatro (4) horas consecutivas.

## Continuación del seguro médico

Si un empleado que está en Permiso pagado es elegible para la protección laboral, el empleador debe continuar ofreciendo los beneficios de seguro médico en las mismas condiciones que se aplicarían si el empleado hubiera continuado trabajando.

# Cambios en la subvención de asistencia (ayuda económica) para pequeñas empresas



## Empresas con 150 o menos empleados

Los empleadores ahora son elegibles para *recibir* 10 subvenciones al año en lugar de *solicitar* 10 subvenciones para ayudar a cubrir los costos de los empleados con Permiso pagado.

Los representantes de empleadores que tengan un poder notarial (POA) válido en nuestros registros pueden solicitar subvenciones en nombre de un empleador. Para poder solicitar las subvenciones, es necesario completar el rol correspondiente a beneficios.

## Empresas con menos de 50 empleados

Además de lo anterior, los empleadores que el departamento determine que tienen menos de 50 empleados ya no están obligados a proporcionar documentación que justifique su elegibilidad para una subvención para pequeñas empresas.

Aún se requiere una certificación por escrito.

**El empleador deberá pagar la parte que le corresponde (además de la parte que corresponde a los empleados) de todas las primas durante 12 trimestres consecutivos.**

# Tamaño de la empresa para el Permiso pagado



Propósito del tamaño	2025	2026	Notas importantes
<b>Evaluación de primas y elegibilidad para subvenciones</b>	Se basa en el número total de empleados reportados en el informe trimestral, correspondiente a los cuatro trimestres anteriores al 30 de septiembre.	Los empleadores pueden, opcionalmente, informar el promedio de empleados al último día de cada trimestre. Si un empleador decide no proporcionar esta información, el departamento aplicará la lógica estándar de 2025.  La opción para informar el número de empleados al último día del trimestre estará disponible más adelante en 2026.	El tamaño se mantiene durante todo el año calendario.  Se envían cartas a los empleadores si el tamaño cambia para el siguiente año calendario.
<b>Protección laboral</b>	Empleados que trabajan cada día laborable durante veinte o más semanas del calendario, y las veinte semanas ocurren en el año del calendario actual u ocurrieron en el año del calendario anterior.	Empleados que trabajan cada día laborable durante veinte o más semanas del calendario, y las veinte semanas ocurren en el año del calendario actual u ocurrieron en el año del calendario anterior.	Determinado por el empleador -ESD no realiza este cálculo en nombre de los empleadores.

# Despidos por falta de trabajo y el Permiso pagado



- **SB 5525:** *un empleador no puede incluir a un empleado en una orden de despido masivo por falta de trabajo si este se encuentra actualmente bajo un permiso familiar o médico pagado según el Título 50A del RCW.*
- Se publicará más información en nuestro sitio web a finales de año.

# Guía del IRS



- El Servicio de Impuestos Internos (IRS) ha emitido una [nueva guía fiscal](#) que afectarán a los empleadores del estado de Washington, así como a las personas que reciben beneficios de permiso médico pagado. Las nuevas reglas entraron en vigor el 1 de enero de 2025.
- Para los años fiscales 2025 y 2026, el Departamento para la Seguridad del Empleo no transferirá a los empleadores de Washington la responsabilidad fiscal federal asociada con los pagos de beneficios de los empleados.
- La guía también aclara las circunstancias en las que las contribuciones de primas pagadas por el empleador deben incluirse en los formularios W-2. Los empleadores deben consultar la guía o a un asesor fiscal para obtener más información.

# WA Cares



**Employment  
Security  
Department**  
WASHINGTON STATE

# Cambios anuales



La tasa de prima de WA Cares no ha cambiado. Se mantiene en **.58%** de los salarios brutos y **no** está sujeta al límite máximo imponible del seguro social.

# Cambios legislativos y de políticas - WA Cares



Cambio	Lo que los empleadores necesitan saber
<b>Nueva exención voluntaria (condicional): miembro del servicio activo con empleo civil fuera de servicio.</b>	Nueva exención específica para miembros del servicio activo de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos. Funcionará de la misma manera que otras exenciones condicionales.
<b>Las personas con visas de trabajo de no inmigrante están automáticamente exentas.</b>	<p>Si usted emplea a personas con visas de trabajo de no inmigrante, ellas ya no necesitan solicitar una exención al departamento. Están automáticamente exentas a partir del 1 de enero de 2026. Usted deberá incluirlas en los informes de salarios y marcarlas como exentas.</p> <p>Las personas con visas de trabajo de no inmigrante pueden decidir participar. Ellas deberán informarle por escrito. Luego, usted deberá retener las primas y dejar de marcarlas como exentas en los informes de salarios.</p> <p>Conserve copias de sus visas de trabajo de no inmigrante y de cualquier aviso por escrito donde indiquen que desean participar en el programa, de acuerdo con los requisitos de retención del empleador.</p>

# Cambios legislativos y de políticas - WA Cares



Cambio	Lo que los empleadores necesitan saber
<b>Revocación de exenciones permanentes de seguros privados de cuidado a largo plazo.</b>	Es posible que reciba cartas de sus empleados informando que han discontinuado su exención. Estas cartas tendrán una fecha de vencimiento efectiva y, después de esa fecha, usted comenzará a retener las primas y dejará de marcarlos como exentos.
<b>Vencimiento de la disposición del CBA.</b>	<p>Si los empleados están cubiertos por un contrato sindical que estaba activo el 19 de octubre de 2017, y dicho contrato no ha vencido, no ha sido renegociado ni reabierto, deben comenzar a pagar las primas después del 31 de diciembre de 2025.</p> <p>Los empleadores deben comenzar a retener las primas de WA Cares en enero de 2026. Al informar el primer trimestre de 2026 (en abril), los empleadores ya no deben marcar a estos empleados como "exentos", a menos que los empleados tengan otra exención aprobada.</p>

# Información general



**Employment  
Security  
Department**  
WASHINGTON STATE

# Nuevas funciones del portal del Permiso pagado y WA Cares



- **Información de contacto:** muestra la información de contacto principal y una función para editar.
- **Alertas de la cuenta:** mostrará una alerta si faltan informes, junto con la fecha límite para el próximo informe.
- **Acciones rápidas:** muestra cuatro botones y permite navegar directamente a las páginas.
- **Acceso:** muestra el nombre de usuario de SAW y el tipo de acceso.
- **Más servicios:** enlaces a páginas y servicios que se usan frecuentemente en el portal.
- **Recursos:** enlaces a sitios web externos que ofrecen información sobre servicios de gobierno que pueden ser útiles.

The screenshot displays the 'Employment Security Department' portal for an employer. The header includes the ESD logo and navigation links for Home, Payments, Manage Account, Wage Reporting, Benefit Claims, and More. The user is identified as 'HL Brillant' with a 'Return To SAW' link.

**Employer Information:**

Employer Legal Entity Name	Customer ID	Primary Address	Primary Email Contact	Primary Phone
Nimbus Integration Test Services L LC	C222258776	217 JOHNSON ST SANTA FE, NM 87501 - 1828	test.account@esd.wa.gov	360-887-6300

**Account Alerts:**

- ⚠ You have 3 reports that are past due.
- 🕒 Your next report is due in 30 day(s) by 10/31/2025.

**Quick Actions:**

- Submit Quarterly Wage Report
- Make Payments
- View Quarterly Report Status
- View Benefit Claims

**Access:**

SAW Username	Access Type
Brillant	Full Access

**More Services:**

- [Small Business Assistance Grant](#)
- [Conditional Premium Waiver](#)
- [Voluntary Plans](#)
- [Paid Leave Payment Coupon](#)
- [WA Cares Payment Coupon](#)

**Resources:**

- [Paid Leave for Employers](#)
- [WA Cares for Employers](#)
- [Unemployment Reporting](#)
- [Employer Newsletter Signup](#)

# Consejos útiles para empleadores



- ¡Mantenga su dirección actualizada!
- Suscríbase a nuestro boletín mensual para empleadores: [Suscripción al boletín para empleadores](#)
- Obtenga acceso completo
  - Le permite acceder a más información que el departamento proporciona
  - Puede tener varios usuarios y roles
  - Le ofrece más maneras de comunicarse con el departamento sobre los beneficios del seguro de desempleo y de consultar la información sobre los beneficios de Permiso pagado de algunos de sus empleados.
- \*No se requiere el acceso completo para presentar informes de salarios ni para hacer pagos.
- Visite nuestros sitios web para obtener más información:
  - [Empleadores – Permiso de cuidado pagado del estado de Washington](#), Página de actualizaciones [Actualizaciones – Permiso de cuidado pagado del estado de Washington](#)
  - [Requisitos para empleadores | Seguro de desempleo](#)
  - [Información para empleadores | Fondo WA Cares](#)

# Contáctenos



## Seguro de desempleo

Preguntas del empleador - Trabajador en huelga

Teléfono: 877-504-5607

Preguntas del empleador – WARN

[layoffassistance@esd.wa.gov](mailto:layoffassistance@esd.wa.gov)

Preguntas sobre impuestos del empleador

[OlympiaAMC@esd.wa.gov](mailto:OlympiaAMC@esd.wa.gov)

## Permiso pagado y WA Cares

Todas las preguntas de los empleadores

[Correo electrónico: paidleave@esd.wa.gov](mailto:paidleave@esd.wa.gov)

incluya el “UBI” seguido de su número UBI de 9 dígitos o “BUSINESS” seguido del nombre de su empresa en la línea de asunto

Teléfono: 833-717-2273

Siga las instrucciones para llegar a la opción de “informes del empleador, primas y responsabilidades del empleador”.