

Lista de verificación: Beneficios para empleados durante una búsqueda de trabajo

Muchos empleadores ofrecen beneficios para empleados adicionales a los que requiere la ley. Cuando busca un trabajo nuevo, puede ser útil comprender y revisar los posibles beneficios, además del salario. Los beneficios para empleados pueden incluir:

- Seguro (p. ej., médico, dental, de la vista, por discapacidad a corto o largo plazo, de vida, complementario, etc.)
- Cuentas de ahorros para la salud y cuentas de ahorros flexibles
- Programas de asistencia a los empleados
- Planes de jubilación
- Servicios de planificación legal y patrimonial
- Programas de apoyo y descuento para empleados

Para saber más, lea nuestra *Lista de verificación sobre cómo aprovechar al máximo los beneficios laborales durante la inscripción abierta*: [TriageCancer.org/ListaDeVerificación-InscripciónAbierta](https://www.TriageCancer.org/ListaDeVerificación-InscripciónAbierta).

- Solicite ver un análisis de todos los beneficios.** Los beneficios tienen un valor agregado a su paquete de compensación total. Pero el momento oportuno lo es todo. No se recomienda preguntar sobre los beneficios para empleados en la primera entrevista. Es más adecuado hacer estas preguntas a medida que avanza en el proceso de contratación. Tal vez encuentre información sobre los beneficios en la descripción del trabajo o en el sitio web de la empresa.
 - ¿Existe un período de espera para los beneficios?** Los empleados nuevos a veces deben esperar entre 30 y 90 días para que comiencen los beneficios. La Ley de Cuidado Asequible (ACA) limitó el período de espera para los beneficios de seguro médico a 90 días.
 - **Recomendación:** es importante evitar una brecha en la cobertura de seguro médico. La Ley Ómnibus Consolidada de Reconciliación Presupuestaria (COBRA) del empleador anterior puede cubrir el período de espera, pero la prima puede ser costosa. Para otras opciones, lea nuestra *Guía rápida sobre las opciones cuando se queda sin el seguro médico patrocinado por su empleador*: [TriageCancer.org/Guiarapida-perderelseguromedico](https://www.TriageCancer.org/Guiarapida-perderelseguromedico).
 - ¿El plan médico cubre sus proveedores y medicamentos con receta?** Para más información del seguro médico: [Triagecancer.org/espanol#seguromedico](https://www.Triagecancer.org/espanol#seguromedico).
 - **Recomendación:** para evitar una brecha en la atención, pídale a los proveedores actuales una lista de los planes que aceptan. Es posible motivar a los proveedores a que se unan a la red de un plan si todavía no son miembros. Si recibe atención de proveedores fuera de la red, tendrá costos de bolsillo más altos. No es necesario que acepte la cobertura de seguro médico de un empleador nuevo. Puede conservar COBRA o consultar otras opciones de seguro médico, como un plan del Mercado, que puedan ofrecer mejor cobertura que el plan del empleador nuevo.
 - **Recomendación:** revise los costos de bolsillo del plan del empleador nuevo y la prima mensual.
 - ¿Puede transferir los fondos de su cuenta de jubilación?** Revise sus opciones de transferir los fondos de jubilación al plan del empleador nuevo o a una cuenta de jubilación individual. Hable con un asesor financiero para entender las opciones.
 - ¿Cuáles son las normas sobre tomar días libres y la protección del empleo?** Si debe tomarse días libres debido a una afección o para cuidar a un familiar, revise las políticas del empleador nuevo. Además, hay leyes que se aplican a empleadores de diferentes tamaños. La Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades (ADA) se aplica a empleadores privados con más de 15 empleados, pero las leyes estatales pueden cubrir a empleadores con menos empleados ([TriageCancer.org/StateLaws](https://www.TriageCancer.org/StateLaws)). La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA) se aplica a empleadores privados con más de 50 empleados. Los empleadores pueden ofrecer días libres más allá de la cantidad mínima legal, como licencia por enfermedad, vacaciones o días libres en general remunerados. También pueden permitir que colegas se donen licencias.
 - **Recomendación:** pregunte cómo está protegido el trabajo y cómo seguirán disponibles los beneficios si debe tomarse días libres, por ejemplo, en una licencia por enfermedad: [TriageCancer.org/espanol#eltrabajo](https://www.TriageCancer.org/espanol#eltrabajo)
 - Pregunte sobre otros programas para empleados**
 - **Grupos de recursos para empleados (ERG):** los grandes empleadores apoyan los ERG para conectar a colegas dedicados a ciertas causas. Es posible que haya un ERG de apoyo para los empleados con diagnósticos de cáncer. Los ERG comparten recursos y pueden influir en las políticas de la empresa. Es importante tomar decisiones conscientes sobre la divulgación de información médica a un empleador. Lea nuestra *Guía rápida sobre divulgación, privacidad y formularios de certificación médica*: [TriageCancer.org/Guiarapida-divulgacion](https://www.TriageCancer.org/Guiarapida-divulgacion)
 - **Subvenciones de apoyo de emergencia para empleados:** los empleadores pueden tener fondos de los cuales los empleados necesitados pueden solicitar.
- Para más información sobre empleo, seguro y finanzas:** [TriageCancer.org/Espanol](https://www.TriageCancer.org/Espanol)

