

## ¿Cuáles son mis derechos durante el proceso de verificación de antecedentes?

### ¿Yo? ¿Tengo derechos?

Sí. Las personas que tienen verificaciones de antecedentes, chequeos de crédito o verificaciones de inquilinos corrido en ellos como parte de un proceso de solicitud (por ejemplo, empleo, vivienda o crédito) se denominan consumidores bajo la Ley de Informe Justo de Crédito (Fair Credit Reporting Act, FCRA). La FCRA proporciona a los consumidores ciertas protecciones y derechos, especialmente en el contexto de verificaciones previas de empleo. A continuación se presenta un breve resumen de algunos de sus derechos cuando usted es objeto de un informe de antecedentes como parte de un proceso de solicitud de empleo:

#### 1. Derecho a recibir un aviso claro y el derecho a dar su consentimiento

- Tiene derecho a una divulgación escrita independiente, notificándole que un informe de verificación de antecedentes (o “informe de consumidor”) será corrido en usted para propósitos de empleo
- Ninguna verificación de antecedentes puede realizarse sin su previo consentimiento por escrito

#### 2. Derecho a un informe de chequeo de antecedentes preciso, completo y actualizado

- La información contenida en su informe debe ser exacta

**3. La información contenida en su informe también debe estar actualizada, significado si usted fue acusado de un delito que posteriormente fue despedido, entonces el cargo debe ser reportado como despedido**

#### 4. Derecho a no tener información obsoleta incluida en su informe

- Bajo la FCRA, cierta información se considera “obsoleta” y no debe incluirse en su informe. Los ejemplos incluyen información de no convicción (arrestos, despidos, etc.) que tiene más de 7 años
- Algunos estados también han aprobado leyes que restringen la notificación de información obsoleta, y estas leyes varían según el estado

#### 5. Derecho a disputar la exactitud e integridad de la información contenida en su informe con la Agencia de Información al Consumidor (CRA) - por ejemplo, Checkr - que preparó su informe

- Una vez que notifique a la CRA de la información inexacta en su reporte, la CRA debe realizar una nueva investigación para verificar la exactitud de la información en disputa
- La nueva investigación debe completarse dentro de 30 días
- Si la CRA no puede confirmar la exactitud de la información en disputa en un plazo de 30 días, la información debe ser eliminada

**6. Derecho a ser notificado si un empleador o compañía le niega empleo o compromiso basado en información en su informe de verificación de antecedentes (tenga en cuenta que esto cubre tanto contratistas independientes como voluntarios). Esto se llama el proceso de acción adversa, que ocurre en 2 partes:**

- Antes de tomar cualquier medida, el empleador/ empresa debe proporcionar una notificación pre-adversa, junto con una copia de su informe de verificación de antecedentes y un Resumen de Derechos bajo la FCRA. También deben proporcionarle una oportunidad razonable para disputar la exactitud de la información antes de tomar la acción final
- Una vez que un empleador/empresa decide tomar una acción final, deben proporcionarle un aviso post-adverso

**7. Si se toman medidas adversas basadas en la información incluida en su informe de verificación de antecedentes, usted tiene derecho a una copia gratuita del informe por hasta 60 días después de la notificación de la acción adversa**

- Si su informe fue completado por Checkr, usted tiene acceso a su informe a través del sitio web de Checkr hasta seis meses después de la fecha de finalización
- Si su informe fue completado por otra CRA, una copia gratuita está disponible por hasta 60 días después de recibir la notificación de la acción adversa

**8. Derecho a obtener su archivo (gratis) de la CRA que completó su informe**

- Este es su derecho a toda la información actualmente en su archivo mantenido por la CRA

**¿Cuáles son mis derechos con respecto a cómo un empleador potencial considera la información incluida en mi informe de verificación de antecedentes?**

El Título VII de la Ley de Derechos Civiles (Título VII) es una ley federal que prohíbe la discriminación laboral basada en la raza, el género, la religión, etc. La Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEOC) ha proporcionado orientación a los empleadores sobre la

mejor manera de cumplir con el Título VII al considerar la información de antecedentes penales en las decisiones de empleo.

**¿Qué significa eso para mí si tengo antecedentes penales y he solicitado un empleo?**

Como una mejor práctica, la EEOC alienta a los empleadores a realizar una evaluación individualizada para determinar si la información de antecedentes penales es relevante para la posición para la cual usted solicitó.

Una Evaluación Individualizada significa que su verificación de antecedentes es revisada por el empleador en relación con usted y el trabajo específico para el que solicita. Bajo esta evaluación, el empleador/empresa tiene en cuenta la naturaleza del trabajo, el tiempo transcurrido desde el delito, la naturaleza del crimen y los esfuerzos de rehabilitación que ha emprendido el individuo.

**Otros factores que son relevantes para una evaluación individualizada son:**

- a. El número de delitos por los cuales un individuo fue condenado.
- b. Evidencia de que el individuo ha trabajado trabajos similares sin incidentes desde la condena.
- c. Evidencia de esfuerzos de rehabilitación o capacitación laboral.
- d. Coherencia del empleo antes y después de la condena.
- e. Carácter o referencias de empleo que traen contexto a la historia de trabajo de un individuo.
- f. Cualquier información proporcionada por un solicitante que consista en esfuerzos de rehabilitación que demuestran un crecimiento personal o auto-mejora puede ser considerada evidencia de rehabilitación. Esta evidencia de rehabilitación puede proporcionar más información sobre la elegibilidad del individuo que la información incluida en un informe de verificación de antecedentes.

Además de la guía de la EEOC, algunos estados y lugares han aprobado leyes que obligan a los empleadores/ empresas a llevar una evaluación individualizada antes de tomar una acción laboral adversa.