

RESPONDIENDO A PREGUNTAS DE SU EMPLEADOR SOBRE UN RÉCORD CRIMINAL O DE ARRESTO

395 Hudson Street New York, NY 10014-3684 t: 212.925.6635 f: 212.226.1066 www.legalmomentum.org

Frecuentemente las víctimas de la violencia doméstica, la agresión sexual, o el acoso son arrestadas o condenadas por los crímenes de violencia que sufren. Adicionalmente, si usted inicia un proceso para obtener una orden de protección contra su abusador, eso puede aparecer en una verificación de historial criminal aunque la orden de protección no sea contra usted. Cuando busca un trabajo, puede ser que le pregunten si ha sido arrestada o sobre su récord criminal. Esta guía fue escrita para contestar preguntas comunes sobre leyes creadas para protegerla contra la discriminación y para proteger su privacidad.*

1. ¿Existe una diferencia entre un arresto y una condena?

Sí. Un Arresto – Un *arresto* significa que usted fue detenida y puesta bajo custodia por la policía temporalmente. Un *arresto de ninguna manera significa* que la encontraron culpable de un crimen – o que ha hecho algo incorrecto/ilegal. Después que es arrestada, el fiscal decide si la va a cargar con un crimen o no. Puede ser que el fiscal no la cargue con ningún crimen. Si no, puede ser que el fiscal la cargue con algún crimen, pero los cargos pueden ser descartados. Finalmente, puede ser que enfrente los cargos, vaya a la corte, y sea absuelta. De todas maneras, usted ha sido arrestada sin condena, lo cual significa que no es culpable de ningún crimen.

Una Condena – Una *condena* significa que la corte la encontró culpable a usted de algún crimen o que usted accedió a declarar culpable a un crimen. Hay diferentes niveles de severidad de crimen, incluyendo a delitos menores (“misdemeanors”) y a delitos de mayor cuantía (“felonies”). Si a usted la encuentran culpable o si declara culpable a un crimen, cual sea la severidad, es generalmente considerado que usted tiene una condena en su récord. Usted puede haber sido condenada por un crimen aunque no haya pasado ningún tiempo en prisión. Si pago una multa, fue puesta en probación, tuvo que hacer servicio voluntario, o recibió un descargo condicional/incondicional en conexión con el crimen, usted todavía puede tener un record de condena. En algunos estados, ofensas de menor nivel como “violaciones” por ejemplo, no son consideradas condenas criminales. Si usted piensa que éstas leyes le aplican, debe de averiguar cual es la ley en su estado.

* La mayoría de la información en esta guía es derivada de otras guías preparadas por el Centro de Acción Legal (Legal Action Center, LAC), una organización de defensores de la parte de personas con récord criminal. Para más información sobre el LAC visite su sitio web en <http://www.lac.org>. El LAC también sigue la evolución de las leyes pertinentes en los estados en su sitio web en <http://www.lac.org/lac>.

2. **¿Que debo hacer si un empleador me pregunta por me récord de arresto en una aplicación de trabajo o en una entrevista?**

La respuesta a esta pregunta depende del estado donde usted resida. En algunos estados, es ilegal que un empleador le pregunte sobre su historial de arrestos que no han resultado en una condena. Desde enero del 2005, los estados que han adoptado semejantes leyes incluyen: California, Hawai, Illinois, Massachussets, Michigan, Nueva York, Ohio, Rhode Island, Utah, y Wisconsin. Todos los otros estados permiten que la mayoría de empleadores pregunten sobre su récord de arrestos al igual que de condenas. (Estas preguntas pueden ser formuladas de diferentes maneras. Por ejemplo, un empleador le puede preguntar si jamás a enfrentado cargas por un crimen – en éste caso el empleador quiere saber si usted jamás ha sido arrestada.)

Estados que no tienen una ley- Si usted vive en un estado que no tiene una ley prohibiéndole a un empleador que le pregunte sobre su historial de arrestos, tiene que contestar estas preguntas honestamente. No debe mentir sobre su historial de arrestos. Obviamente mentir es poco ético. Además, si usted miente en su aplicación de empleo o durante una entrevista, el empleador tiene el derecho bajo la ley de negarle una oferta de empleo. Si ya ha sido contratada y su empleador se entera que usted ha mentido la puede despedir. Esto puede ocurrir aunque usted sea una buena empleada en todo aspecto. Muchos empleadores hacen verificaciones de historial criminal (refiérase a la pregunta #6) así que es posible que su empleador se entere de su arresto de todas maneras.

Estados que si tienen leyes – Si usted vive en un estado que tiene una ley que prohíbe a empleadores que le pregunte sobre arrestos que no resultaron en una condena, un empleador no le debe preguntar sobre su historial de arrestos. Sin embargo, algunos empleadores a veces preguntan por esta información. Usted se puede encontrar en una situación difícil si su empleador no sabe que tales preguntas son ilegales. Usted puede negarse a responder a la pregunta, pero esto puede causar que el empleador le niegue el puesto. Algunos defensores por las víctimas del abuso sugieren que de acuerdo con la ley, puede responder honestamente sin mencionar *un arresto que no resulto en una condena*. Tal vez querrá consultar con un abogado sobre como actuar en semejante situación. También puede obtener una copia de su récord criminal para asegurarse que toda la información que contiene es precisa y que incluye toda la información pertinente (por ejemplo cargas que han sido descartadas.)

3. **¿Qué debo hacer si un empleador me pregunta sobre mi récord de condena en una aplicación o en una entrevista?**

Usted debe de responder a preguntas sobre su historial de condenas honestamente – pero asegúrese que ésta respondiendo solamente específicamente a la pregunta planteada. Preste atención a lo que le están preguntando, por ejemplo: “¿Jamás ha sido usted condenada por un crimen?” “¿Ha sido usted condenada por un crimen *en los últimos siete años?*” “¿Ha sido usted jamás condenada por un *delito de mayor cuantía?*” Para prepararse para semejantes preguntas antes de empezar el proceso de aplicaciones, asegúrese de comprender bien cual es su historial criminal (por ejemplo si una condena es por un delito menor o de mayor cuantía.) Si le preguntan sobre su

Respondiendo a Preguntas de su Empleador Sobre un Récord Criminal o de Arresto

récord de condenas, no tiene que divulgar ninguna información sobre arrestos que no resultaron en una condena. Aunque usted piense que le sería beneficioso mentir sobre su historial criminal, en realidad esto puede ser dañino. Obviamente, mentir es poco ético. Además, si usted miente en su aplicación de empleo o durante una entrevista, el empleador tiene el derecho bajo la ley de negarle una oferta de empleo. Si ya ha sido contratada y su empleador se entera que usted ha mentado la puede despedir. Esto puede ocurrir aunque usted sea una buena empleada en todo otro aspecto. Muchos empleadores hacen verificaciones de historial criminal (refiérase a la pregunta #6) así que es posible que su empleador se entere de su historial de todas maneras.

4. ¿Le debo informar al empleador que el arresto o la condena es relacionado a la violencia en mi vida personal?

Tal vez. Si le preguntan sobre un arresto o una condena que fue relacionada a la violencia doméstica o sexual, querrá explicarle las circunstancias a un empleador. Muchas víctimas de la violencia son arrestadas bajo leyes de “arresto mandatorio” (mandatory arrest laws) o por cargos que el abusador levanta contra la víctima en venganza. Frecuentemente estos cargos son descartados. Un empleador a lo mejor no entienda que es común que una víctima de la violencia doméstica sea arrestada cuando no ha hecho nada ilegal. Las víctimas del abuso también pueden ser enjuiciadas por crímenes relacionados al abuso como por ejemplo: por defenderse del abusador, por abuso infantil o por poner a un niño en peligro de ser abusado, o por otros crímenes relacionados a la violencia. Explicándole a un empleador las circunstancias que precipitaron el arresto le ayudara a él o ella que comprenda su situación, y el arresto y/o la condena.

5. ¿Un empleador me puede preguntar sobre mis relaciones intimas actuales?

No. Existen leyes que le prohíben a los empleadores que pregunten sobre su vida personal y sus relaciones personales. Sin embargo, si usted le ha informado a un empleador sobre un arresto/una condena que resultó de una relación abusiva, también le querrá informar si se separó de su abusador. Informándole a su empleador a lo mejor le ayudara a él o ella a que esté más cómodo con al situación.

6. ¿Sabré si un empleador va hacer una verificación de mi récord?

Generalmente sí. La ley federal sobre los reportes de crédito justos (Fair Credit Reporting Act, FCRA) le requiere a empleadores que la informe cuando van a proceder con una verificación de su récord criminal. La noticia usualmente está escrita al final o en algún lugar de la aplicación para empleo, así que lea bien la aplicación para saber si usted esta consintiendo con su firma a una verificación de su récord criminal. Adicionalmente, si un empleador decide no contratarla debido a información infavorable que apareció en la verificación criminal, le debe de proveer una copia del reporte y una copia de sus derechos bajo el FCRA. Además, algunos estados tienen leyes específicas sobre los reportes de crédito que le dan más derechos a usted. Si usted considera que un empleador a violado la ley refiérase a la pregunta #11 en esta guía.

7. ¿Cómo puedo aclarar mi récord?

Su empleador puede usar sus huellas digitales o otra información de identificación para obtener su récord de arrestos y enjuiciamientos (RAP sheet). Usted debe de obtener una copia de este reporte para asegurarse que la información está precisa. Muchos de estos reportes contienen errores, tal como una lista de arrestos que no explican el resultado; es decir, si usted fue absuelta o condenada, o si los cargos fueron descartados. Algunos estados también le permiten sellar sus récords de arresto pero no de condenas. A veces los procedimientos que usted inicia para obtener una orden de protección aparecen en estos récords, aunque la orden no haya sido en contra de usted sino en contra de su abusador. Esto es incorrecto. Si usted encuentra alguna discrepancia en su récord le debe alertar a la agencia responsable para corregir el error lo mas antes posible.¹

8. ¿Si he sido condenada por un crimen, que puedo hacer para mejorar mi situación?

Algunos estados le autorizan a los oficiales de probación que le dé a usted un certificado de rehabilitación; hable con su oficial de probación. También puede obtener cartas de recomendación de su oficial de probación, de un consejero, de un líder religioso, o de un empleador pasado. Adicionalmente, ensayando sus hábitos durante una entrevista (por ejemplo, mirando a un empleador a los ojos, demostrando confianza propia, explicando las circunstancias del arresto o de la condena, y explicando por que usted sería buena para el trabajo específico) ayudan a demostrar su sinceridad y su seriedad.

9. ¿Qué pasa si no me contratan debido al historial de arresto o de condenas?

Como le explicamos en la pregunta #2, desde enero del 2005 muchos estados tienen leyes que le prohíben a empleadores que le pregunten sobre arrestos que no acabaron en condenas. Adicionalmente, desde enero del 2005, cinco estados tienen leyes que protegen a las personas que han sido condenadas por un crimen contra la discriminación en empleo. Los estados que tienen ésta ley son: Hawai, Kansas, Nueva York, Pennsylvania, y Wisconsin. Según las leyes, un empleador le puede preguntar si ha sido condenada por algún crimen, pero no puede usar el hecho para negarle un trabajo, a no ser que el crimen es relacionado con el tipo de trabajo que busca. Sin embargo, estas leyes tienen excepciones adicionales. Por ejemplo, una persona condenada por haber cometido un crimen no puede trabajar en ciertos puestos como en la medicina o en el cuidado de niños. Otros diez estados tienen leyes que protegen a personas aplicando para trabajar para el gobierno pero no a aquellos aplicando a compañías privadas. Si usted vive en un estado donde la ley le ofrece protección a las personas con récord criminal y sospecha que le negaron un trabajo debido a su récord, sus derechos han sido violados. Si vive en un estado que no tiene semejantes protecciones, puede tener otros motivos para levantar una demanda (por ejemplo; reclamos contra la discriminación.)

¹ Para una lista de agencias que la pueden ayudar visite el sitio web: <http://www.hirenetwork.org/resource.html>.

10. ¿Qué pasa si no me contratan por que yo soy una víctima de la violencia doméstica o sexual?

Algunos estados prohíben la discriminación en empleo contra las víctimas del abuso domestico o sexual específicamente. Legal Momentum tiene una guía que contiene todas las leyes pertinentes a la discriminación debido a la violencia doméstica o sexual en nuestro sitio web en <http://www.legalmomentum.org/issues/vio/laws-discrim.shtml>. Leyes menos especificas sobre la discriminación debido a su sexo u otras leyes pueden protegerla también. Las guías creadas para el programa EHRSa de Legal Momentum resumen las leyes pertinentes a la violencia doméstica. Todas estas guías son disponibles sin costo en nuestro sitio web en www.legalmomentum.org o contactando a nuestra oficina.

11. Esta guía no agota las provisiones de la ley, para información mas precisa, consulte con un abogado o con la agencia apropiada.

El propósito de esta guía es de darle a usted información básica como víctima de la violencia doméstica o sexual sobre sus derechos en empleo bajo las leyes. Sin embargo, las leyes cambian frecuentemente y su interpretación varía dependiendo del juez o oficial. Por eso Legal Momentum ni puede asegurarle que esta guía esta completamente al corriente, ni puede ser responsable por el uso de esta guía. Por favor, no dependa solamente de esta información sin consultar con un abogado o con la agencia apropiada sobre sus derechos legales en su situación particular. Si necesita asistencia encontrando un abogado, llámenos. También puede contactar al colegio de abogados (“the Bar”) en su estado, una oficina local de servicios legales, una unión local contra la violencia doméstica, una unión local contra el asalto sexual, o un proveedor de servicios para víctimas de la violencia.

Para más información o asistencia, por favor contacte 212.925.6635 o ehrsa@legalmomentum.org.

También puede obtener esta guía en forma .PDF de nuestro sitio web: www.legalmomentum.org.

Derechos de Empleo y Alojamiento para las Víctimas de Abuso (EHRSa en inglés) es un proyecto de Legal Momentum. Este proyecto era sostenido por fondos de la Subvención No. 98-WL-VX-0007 donado por la Oficina de Subvenciones Contra la Violencia hacia Mujeres, Oficina de Programas de Justicia, Departamento de Justicia EEUU. El punto de vista de este documento pertenece a la organización que lo preparó y no refleja ni representa las declaraciones oficiales ni las políticas del Departamento de Justicia, EEUU.

©2005 Legal Momentum.