1.

¿Tiene derecho un empleador, o patrón, a revisar mi historial crediticio?

De acuerdo a la Ley Federal sobre Historiales Crediticios Justos (*Fair Credit Reporting Act*) y la Ley de California sobre Agencias que Preparan Historiales sobre los Consumidores (*California Consumer Reporting Agencies Act*), un empleador que tenga una "necesidad comercial legítima" puede obtener acceso a su historial crediticio. Los empleadores tienen una necesidad comercial legítima de ver el historial crediticio como consumidores de los solicitantes de trabajo o los empleados, como parte de su revisión de los antecedentes, siempre y cuando el empleador utilice este informe para evaluar al solicitante con miras a su contratación y para evaluar a los empleados actuales con miras a su ascenso, retención o traslado. Según el Código Civil de California §1785.20.5 y el Código Laboral de California §1024.5, una necesidad comercial legítima generalmente está limitado a:

- un puesto en el Departamento de Justicia del estado,
- un puesto gerencial genuino,
- Policías y otros oficiales,
- un puesto para el que la ley exige que la información contenida en el historial sea divulgada u obtenida,
- un puesto que conlleva acceso frecuente a información personal específica, con el propósito que no sea pedir y procesar rutinariamente solicitudes para tarjetas de crédito en un negocio de ventas,
- un puesto en el que una persona es o podría ser signatario del empleador en su cuenta bancaria o tarjeta de crédito, o que está autorizado a transferir dinero o entrar en contratos financieros de parte del empleador;
- un puesto que le permite acceso a información confidencial o de marca registrada, o,
- un puesto que incluye acceso frecuente a $10.000 o más en efectivo.

2.

¿Necesita un empleador dar aviso que está obteniendo

Sí. Si un empleador obtiene acceso al historial creditico de un empleado o de un solicitante, el empleador debe notificar al empleado por escrito por adelantado.. La notificación debe:

- Incluir la fuente del informe,
- Permitir al solicitante que reciba una copia gratis del informe,
- Incluir lenguaje claro y sencillo para que el solicitante o el empleado sepa que se obtendrá un historial crediticio para fines de su empleo,
- Describir el propósito específico por el cual se requiere el informe, y
- Ser un documento separado e independiente que no se combine ni mezcle con otros documentos o datos.

Excepción: No se requiere dar notificación si el empleador recurre a terceros, como una agencia investigadora, para que se efectúe una investigación de un empleado a quien se sospeche de haber cometido un *delito* o incurrido en *mala conducta*, como el acoso sexual. En dichos casos, los patrones tampoco tienen que divulgar los resultados al empleado antes que se tomen medidas adversas.

3.

¿Tiene permiso el empleador de tener acceso a mi historial crediticio?

Si un empleador recurre a terceros para efectuar una revisión de los antecedentes o para obtener acceso al historial crediticio de un empleado o solicitante, el empleador debe obtener el consentimiento por escrito antes de comenzar la investigación u obtener acceso al historial crediticio. Si un empleador efectúa *su propia* investigación u obtiene el informe crediticio por sí mismo, el empleador debe obtener el consentimiento, ya sea verbal o al incluirlo en la solicitud de trabajo u otro documento.

Excepción: el consentimiento no es necesario antes de efectuar una revisión de los antecedentes ni antes de obtener acceso al historial crediticio de un empleado, si el empleador sospecha que un empleado ha cometido un *delito* o incurrido en *mala conducta*.

4.

¿Cuánto tiempo dura mi consentimiento?

Si el empleador desea efectuar una revisión adicional de los antecedentes de un empleado en el futuro, lo puede hacer únicamente para fines del trabajo, al obtener un consentimiento por escrito del empleado. Un empleador no necesita permiso para efectuar una revisión adicional de los antecedentes, sin embargo, si sospecha que el empleado ha cometido un delito o incurrido en mala conducta (Código Civil de California, Artículo 1786.16(2)).

5.

¿Se excluyen algunas cosas de mi pasado en los historiales crediticios?

De acuerdo a la ley de California, un historial crediticio (*credit report*) NO PUEDE incluir nada de lo siguiente:

- Información de tipo médica (a menos que usted otorgue su consentimiento);
- Las bancarrotas con más de 10 años de antigüedad;
- Demandas o fallos con más de 7 años de antigüedad;
- Medidas de desalojo desfavorables;
- Los gravámenes tributarios con más de 7 años de antigüedad; y
- Los antecedentes de arresto, las acusaciones del gran jurado, las denuncias por delitos menores y condenas de más de 7 años de antigüedad.

De acuerdo a las leyes federales, un historial crediticio PUEDE incluir datos sobre condenas penales por tiempo indefinido.

6.

¿Puede un empleador utilizar mi historial crediticio en mi contra?

Un empleador puede tomar medidas adversas con base en un historial crediticio, pero también tiene que:

- Notificar al individuo por escrito;
- Proporcionar al empleado el nombre, dirección y número de teléfono de la agencia crediticia;
- Proporcionar una declaración que notifique al empleado que se tomaron las medidas adversas en parte o totalmente con base en la información contenida en el historial crediticio; y
- Notificar al individuo que él o ella puede recibir una copia gratuita del historial crediticio y que tiene derecho a disputar la veracidad o amplitud del mismo.

Si un empleador toma medidas adversas contra el empleado con base en el historial que haya obtenido por medio de una investigación *acerca de delitos o mala conducta* en que haya incurrido el empleado:

- A copy of the report must be provided to the employee;
- The sources of the information, such as the name, address and phone number of the credit agency needn’t be revealed; and
- A description of the employee’s rights concerning that report.

7.

¿Contiene el historial crediticio información proveniente de la base de datos sobre delincuentes sexuales de la Ley de Megan (“Megan’s law”)?

Aunque un historial crediticio puede contener información proveniente de la base de datos sobre delincuentes sexuales de la Ley de Megan, no se le permite al empleador utilizar esta información en decisiones que afecten el empleo, a menos que el empleador tenga la creencia razonable que dicha información podría poner a alguien en riesgo. Para evaluar el riesgo, el empleador debe llevar a cabo una evaluación integral del empleado y del trabajo para determinar si el hecho de hacer caso omiso a dicha información podría poner a alguien en riesgo.

8.

While a consumer credit report may contain information found in the “Megan’s Law” (registered sex offender database), the employer is not permitted to use this information for employment-related decisions unless the employer could reasonably believe that the information would put someone at risk. To determine this risk, the employer must perform a full assessment of the employee and the job to determine if disregarding the information would put someone at risk.

Disclaimer

This Fact Sheet is intended to provide accurate, general information regarding legal rights relating to employment in California. Yet because laws and legal procedures are subject to frequent change and differing interpretations, the Legal Aid Society–Employment Law Center cannot ensure the information in this Fact Sheet is current nor be responsible for any use to which it is put. Do not rely on this information without consulting an attorney or the appropriate agency about your rights in your particular situation.