

Conozca sus derechos

Antecedentes penales

Una guía sobre los derechos en
asuntos de empleo y vivienda



Septiembre de 2019

Los residentes de Massachusetts con antecedentes penales suelen enfrentar desafíos únicos en su vida cotidiana, entre los que se encuentran los obstáculos para conseguir empleo y vivienda: partes clave para la participación productiva en nuestra sociedad y vías fundamentales hacia la estabilidad económica.

Como reconocemos la importancia del acceso al empleo y la vivienda, hemos preparado esta guía para informar a los residentes con antecedentes penales acerca de sus derechos básicos en estas áreas. Si usted cree que sus derechos han sido violados, lo/a alentamos a presentar una queja ante la División de Derechos Civiles de la Fiscalía General. Hay muchas maneras de comunicarse con nosotros:

- ▶ **En línea:** Complete una queja electrónica relativa a antecedentes penales en <https://www.mass.gov/forms/file-a-criminal-history-civil-rights-complaint>;
- ▶ **Por correo postal:** Envíe un formulario de *Queja relativa a antecedentes penales* completo a la División de Derechos Civiles: Civil Rights Division at One Ashburton Place, 18th Floor, Boston, MA 02108;
- ▶ **Por correo electrónico:** Envíe un formulario de *Queja relativa a antecedentes penales* completo a la División de Derechos Civiles a civilrights@mass.gov;
- ▶ **Por teléfono:** Call (617) 963-2917; o
- ▶ **En persona:** Visite la División de Derechos Civiles de lunes a viernes, entre las 9:30 a. m. y las 4:30 p. m., ubicada en 100 Cambridge Street, 11th Floor, Boston, MA 02114.

Como la División de Derechos Civiles recibe muchas quejas, el tiempo que lleva analizar cada una de ellas puede variar. Intentaremos comunicarnos con usted después de haber recibido su queja. Si ya ha presentado una queja ante la División de Derechos Civiles y desea consultar el estado de su queja, llámenos al (617) 963-2917.

La información provista en este folleto tiene fines informativos y no constituye asesoramiento ni representación legal.

EMPLEO

Las personas con antecedentes penales cuentan con varias protecciones al momento de postularse para un trabajo. Esta guía responde algunas preguntas frecuentes acerca de estas normas.

¿Puede un empleador preguntarme acerca de mis antecedentes penales en la solicitud de empleo?

Probablemente no. Conforme a la ley “Ban the Box”, la mayoría de los empleadores de Massachusetts no pueden preguntarle acerca de sus antecedentes penales en una solicitud de empleo. Existen algunas excepciones limitadas para ciertos tipos de trabajos en rubros específicos (por ejemplo, empleos en guarderías de niños y ciertas instituciones financieras) donde los empleadores pueden preguntar acerca de los antecedentes penales en las solicitudes de empleo porque la ley les prohíbe contratar a personas con antecedentes penales para estos trabajos.

¿Puede un empleador pedirme que le dé una copia de mis antecedentes penales?

No. Los empleadores nunca pueden pedirle que les den una copia de su información del Registro de Delincuencia Criminal (CORI, por sus siglas en inglés) o registros de arrestos.

¿Qué tipo de antecedentes penales puede pedirme un empleador durante el proceso de contratación?

En general, los empleadores pueden preguntar sobre condenas por delitos graves y algunas condenas por delitos menores durante el proceso de contratación (después de la solicitud de empleo inicial). Sin embargo, la mayoría de los empleadores no tienen permitido preguntarle sobre lo siguiente en ningún momento del proceso de contratación:

- ▶ casos penales que no terminaron en una condena (incluye el “aplazamiento de condena sin veredicto” o CWOFF, por sus siglas en inglés);
- ▶ un arresto o detención (por ej., quedar detenido en una estación de policía) que no terminó en una condena;
- ▶ una primera condena por embriaguez, agresión simple, exceso de velocidad, violaciones de tránsito menores, violencia callejera o alteración del orden público;
- ▶ condenas por delitos menores en las que la fecha de la condena o la puesta en libertad de prisión haya sido hace 3 años o más (a menos que haya condenas posteriores dentro del período de 3 años);
- ▶ antecedentes de delincuencia juvenil; o
- ▶ antecedentes penales sellados o anulados.

Mi condena está sellada. ¿Debo informarle al empleador acerca de esta condena si me pregunta por condenas pasadas?

No. Un candidato cuyos antecedentes penales están sellados o anulados no tiene que darle al empleador ninguna información acerca del dicho caso. En respuesta a cualquier pregunta sobre condenas previas, un candidato sin condenas a excepción de un caso sellado o cancelado puede responder "sin antecedentes penales".

¿Puede mi empleador hacer una verificación de mis antecedentes penales como parte del proceso de contratación?

Sí, pero los empleadores deben obtener primero su permiso escrito antes de acceder a su CORI a través del sistema estatal. Los empleadores deben tomar pasos adicionales si contratan a una agencia de informes del consumidor privada, en lugar de usar el sistema estatal, para realizar verificaciones de antecedentes penales.

¿Puede un empleador negarse a contratarme por mis antecedentes penales?

Los empleadores pueden negarse a contratarlo basándose en sus antecedentes penales si existe alguna relación entre sus antecedentes penales y el trabajo a realizar. Sin embargo, los empleadores no pueden negarse a contratarlo por sus antecedentes penales sin primero notificárselo, darle una copia de su CORI o información de antecedentes penales, y proporcionarle información acerca de cómo corregir errores en los antecedentes penales.

Además, los empleadores que rechazan automáticamente a todos los candidatos con antecedentes penales pueden estar violando leyes de derechos civiles estatales y federales, debido a que usar los antecedentes penales de esta manera puede tener un efecto desproporcionado en grupos protegidos, lo que incluye a las minorías raciales. Para evitar una potencial violación a los derechos civiles, los empleadores deben llevar a cabo una evaluación individualizada antes de determinar que un antecedente penal en particular descalifica a un candidato para un trabajo específico. Las consideraciones relevantes suelen incluir:

- ▶ los hechos o las circunstancias del delito o conducta;
- ▶ la cantidad de delitos por los que el individuo fue condenado;
- ▶ la edad al momento de la condena o puesta en libertad de prisión;
- ▶ pruebas de que el individuo desempeñó el mismo tipo de trabajo, con posterioridad a la condena, con el mismo empleador o uno diferente, sin incidentes conocidos de conducta criminal;
- ▶ la duración y uniformidad de los antecedentes laborales antes y después del delito o conducta;

- ▶ los esfuerzos de rehabilitación, por ej., educación o capacitación;
- ▶ referencias laborales o personales y demás información relativa a su aptitud para el puesto específico.

Véase, por ejemplo, EEOC Enforcement Guidance: Consideration of Arrest and Conviction Records, No. 915.002 (April 25, 2012), https://www.eeoc.gov/laws/guidance/arrest_conviction.cfm.

Resumen de las normas aplicables a la mayoría de los empleadores		
Solicitud de empleo	Más adelante durante el proceso de contratación	Nunca
NO puede preguntar sobre antecedentes penales en la solicitud inicial.	Puede preguntar sobre condenas por delitos graves (si no están selladas) y por delitos menores que no hayan sido condenas por primera vez por embriaguez, agresión simple, exceso de velocidad, una infracción de tránsito menor, violencia callejera o alteración del orden público.	Nunca tienen permitido preguntar sobre: <ol style="list-style-type: none"> 1. casos penales que no terminaron en una condena; 2. arresto o detención penal que no terminó en una condena; 3. una primera condena por embriaguez, agresión simple, exceso de velocidad, violaciones de tránsito menores, violencia callejera o alteración del orden público. 4. condenas por un delito menor en las que la fecha de la condena O de la puesta en libertad haya sido hace 3 años o más; 5. la mayoría de los antecedentes de delincuencia juvenil, a menos que haya sido juzgado como adulto; 6. casos penales sellados o cancelados.
	Puede obtener el CORI del sistema estatal si se obtiene el permiso escrito del candidato. Los empleadores deben tomar pasos adicionales si usan una agencia de informes del consumidor privada, en lugar del estado, para llevar a cabo la verificación de los antecedentes penales.	Nunca está permitido pedirle a un candidato o empleado que proporcione una copia de su CORI.

VIVIENDA

Hay menos reglas para los proveedores de vivienda que para los empleadores, pero aun así, los solicitantes de vivienda cuentan con protecciones importantes. Esta guía resalta algunas de estas protecciones.

¿Puede un proveedor de vivienda pedirme que le dé una copia de mi CORI como parte del proceso de solicitud de arrendamiento?

No. Los proveedores de vivienda no pueden nunca pedirle que les dé una copia de su información del Registro de Delincuencia Criminal (CORI, por sus siglas en inglés) o registros de arrestos. Sin embargo, una autoridad de vivienda pública puede pedirle que consiga y proporcione copias de su "registro de actuaciones" judiciales (*docket sheet*).

¿Puede mi proveedor de vivienda hacer una verificación de mis antecedentes penales como parte del proceso de solicitud de arrendamiento?

Sí, pero los proveedores de vivienda deben obtener primero su permiso escrito antes de acceder a su CORI a través del sistema estatal. Los proveedores de vivienda deben tomar pasos adicionales si contratan a una agencia de informes del consumidor privada, en lugar de usar el sistema estatal, para realizar verificaciones de antecedentes penales.

¿Puede un proveedor de vivienda negarse a arrendarme debido a mi CORI?

Los proveedores de vivienda pueden negarse a arrendarles a personas con antecedentes penales.

No obstante, los proveedores de vivienda que rechazan automáticamente a todos los solicitantes con antecedentes penales pueden estar violando leyes de derechos civiles estatales y federales, debido a que usar los antecedentes penales de esta manera puede tener un efecto desproporcionado en grupos protegidos, lo que incluye a las minorías raciales.

En la mayoría de los casos, los proveedores de vivienda deben llevar a cabo una evaluación individualizada antes de determinar que un antecedente penal en particular descalifica a un solicitante de vivienda. Las consideraciones relevantes suelen incluir:

- ▶ las características y la gravedad de una condena;
- ▶ la cantidad de tiempo que ha pasado desde que ocurrió la conducta criminal;
- ▶ los hechos o las circunstancias del delito o conducta;
- ▶ la edad del individuo al momento de dicha conducta;

- ▶ pruebas de que el individuo ha mantenido Un buen récord como inquilino antes y/o después de la condena o conducta;
- ▶ pruebas de esfuerzos de rehabilitación.

Véase, por ejemplo, HUD Guidance on Application of FHA Standards to the Use of Criminal Records, April 14, 2016, http://portal.hud.gov/hudportal/documents/huddoc?id=HUD_OGCGuidAppFHASandCR.pdf.

¿Puedo ser aceptado en un proyecto de vivienda con financiación federal o estatal, aunque tenga antecedentes penales?

Depende del delito penal. Quienes han sido condenados por (1) delitos sexuales y sujetos a un requisito del registro de condenados por delitos sexuales de por vida, o (2) actividad penal relacionada con las drogas, que incluye la fabricación o producción de metanfetamina en las instalaciones de una vivienda con asistencia federal nunca pueden ser admitidos en complejos habitacionales con asistencia federal y sólo pueden ser admitidos en complejos habitacionales con financiación estatal si pueden demostrar por qué deberían ser admitidos a pesar de su antecedente penal. Más allá de estos delitos, las autoridades de vivienda pública pueden considerar que otros tipos de delitos penales, como actividades relacionadas con las drogas, con la violencia y de otro tipo, pueden representar un riesgo para la seguridad o el bienestar de otros arrendatarios.

OTROS RECURSOS

Información adicional y ayuda para sellar antecedentes

- ▶ Proyecto "CORI & Re-Entry" de Greater Boston Legal Service: <https://www.gbbs.org/our-work/cori-and-re-entry-project>
- ▶ Mass Legal Help: <http://www.masslegalhelp.org/cori>

Solicite una copia de su CORI

- ▶ Departamento de Servicios de Información de Justicia Penal: <http://www.mass.gov/eopss/crime-prev-personal-sfty/bkgd-check/cori/>

Comisión de Massachusetts contra la Discriminación (MCAD)

- ▶ Hoja informativa de la MCAD sobre las reformas al procedimiento relativo al Registro de Delincuencia Criminal: <http://www.mass.gov/mcad/resources/employers-businesses/criminal-records-fact-sheet.pdf>
- ▶ Reglamentaciones de la MCAD, 804 CMR 3.02 ("Consultas permitidas"): https://www.mass.gov/files/documents/2017/12/26/804-CMR-3_2.pdf


Office of Attorney General Maura Healey

(617) 963-2917

www.mass.gov/ago/civilrights

 /@MassAGO

 /MassAttorneyGeneral

 /mass_ago