



Su Trabajo: Chequeos de Su Pasado, Exámenes Médicos, Pruebas de Drogas y Más

Your Job: Background Checks, Medical and Drug Tests, and More

Su empleador puede solicitar todo tipo de información acerca de usted. Pueden pedir referencias, los récords de crédito, y récords criminales. Pueden hacer preguntas para ver si usted puede hacer el trabajo e incluso pueden pedirle que tome pruebas. **Pero** los empleadores **no pueden** hacer preguntas que discriminan. A menos que haya una razón para hacerlo, hay cosas que un empleador no puede preguntar acerca de una entrevista o en una solicitud de empleo. Ellos no pueden preguntar acerca de:

- edad
- estado civil
- sexo
- orientación sexual
- identidad de género
- raza
- color
- credo
- religión
- origen nacional
- beneficios públicos
- discapacidad
- embarazo

Vea nuestra hoja informativa [Discriminación y Acoso en el Empleo](#).

- REVISIONES DE ANTECEDENTES -

Referencias

Los empleadores pueden requerir que usted dar una lista de referencias – la gente que usted ha trabajado o que te conocen.

Reportes de Crédito

Los empleadores pueden obtener su record de crédito de una agencia de informes de crédito. Tienen que decir primero que van a hacer eso Y obtener su permiso por escrito. Tienen que decirle si algo en el informe de crédito es utilizado en su contra en la decisión de contratación. Tienen que darle una copia del informe y un resumen de sus derechos.

Usted tiene el derecho de fijar o discutir acerca de la información en el informe. Vea nuestra hoja informativa, [Reportes de Crédito](#).



Records Criminales

Los empleadores pueden chequear su record criminal. No necesitan su permiso para obtener del condado registra a sí mismos. Pero necesitan su permiso si utilizan una empresa de verificación de antecedentes. Usted también tiene que dar permiso si quieren mirar FBI o registros BCA estatales. Si dices que no, pueden rechazar su solicitud para el trabajo.

La ley dice que un empleador privado no le puede preguntar acerca de sus antecedentes criminales o hacer una verificación de antecedentes criminales hasta que se le pide que haga una entrevista o recibir una oferta de trabajo condicional. Solicitudes de trabajo iniciales no pueden tener una casilla de verificación que le pregunta si tiene antecedentes criminales.

Los empleadores tienen que hacer una verificación de antecedentes criminales para algunos trabajos como trabajadores de la salud, empleados de las escuelas públicas, y administradores de apartamentos. Solo deben utilizar los registros de condena si hay una razón de negocios. El empleador no puede hacer que usted paga por una verificación de antecedentes.

Diga la verdad acerca de su historial criminal. Es mucho peor que mentir acerca de una condena que decirle al respecto en la delantera y explicar lo que ha hecho desde entonces para cambiar tu vida. Si usted no es sincero acerca de su historial criminal, y es despedido, no puede ser capaz de obtener beneficios de desempleo.

Empleadores Públicos: Esto significa la ciudad, el estado, y los gobiernos y las agencias del condado. La ley de Minnesota dice que una condena no puede evitar quedar empleos públicos o le impiden una licencia del estado a menos que el delito se relaciona directamente con el trabajo. Incluso entonces, no debe ser rechazado para el trabajo si usted puede demostrar que se puede hacer el trabajo y está “rehabilitado.” Rehabilitado significa que ha cambiado y no son propensos a cometer el delito de nuevo.

Los empleadores públicos no pueden utilizar la información sobre detenciones, condenas anuladas, o borrados y faltas de policía al momento de solicitar un empleo público o una licencia, como una licencia de barbero.

- Exámenes -

Antes de ser Contratado

Los empleadores pueden utilizar personalidad o pruebas psicológicas para detectar los solicitantes de trabajo. No pueden utilizar las pruebas del detector de mentiras o pruebas genéticas.



- **Exámenes de Drogas y Alcohol**

Un empleador tiene que darle un aviso por escrito si quieren que usted tome una prueba de drogas o alcohol. Solo pueden hacer la prueba después de que te dan una oferta de trabajo. Todo el que se ofrece el trabajo si pasan la prueba se debe dar la misma prueba.

El empleador puede retirar la oferta de trabajo si se niega a tomar la prueba o si usted no lo pasa. Si rechazan la oferta después de la prueba, tiene que decir por qué y dar un aviso por escrito acerca de su derecho a explicar o discutir los resultados. Si la prueba es positiva para las drogas o el alcohol, puede pedir una repetición de la prueba, pero su empleador puede hacer que usted pague. Si desea una repetición de la prueba, usted tiene que decirle al empleador por escrito dentro de los 5 días hábiles siguientes al día del patrón le dijo que usted falló la primera prueba.

- **Exámenes Médicos**

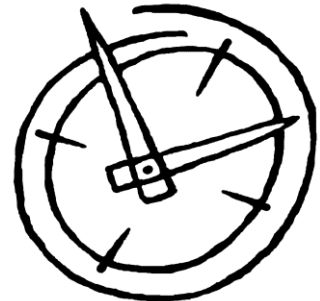
El empleador solo puede decir que tienes que tomar un examen médico después de que le dan una oferta de trabajo. El resto de los solicitantes en el mismo trabajo que los suyos deben tomar el mismo examen que usted. El empleador debe pagar por el examen médico. Si el examen muestra que no puede hacer las funciones principales del puesto de trabajo, pueden negarse la oferta de trabajo. Tienen que decirle el motivo de la decisión dentro de los 10 días de la decisión final.

- **Discapacidad y Condiciones Médicas**

El empleador puede negar la oferta de trabajo si no va a ser capaz de hacer las partes principales del trabajo debido a una condición médica, física o mental. Si usted tiene una discapacidad, pero puede hacer el trabajo con un “reasonable accommodation” (“ajuste razonable”), el empleador tiene que darle ese alojamiento. (Vea abajo.) Pero un empleador puede negar la oferta si su discapacidad es una grave amenaza para la salud y seguridad en el trabajo.

- **Acomodaciones Razonables (*Reasonable Accommodations*)**

Si usted tiene una discapacidad, el empleador debe hacer “acomodaciones razonables” si es necesario para ayudarlo a hacer el trabajo. El alojamiento no puede ser una “undue hardship” (carga excesiva) al empleador. Esto significa que el empleador debe hacer cambios razonables en las políticas laborales o de trabajo.



Por ejemplo, si necesita más tiempo para ir al baño o la necesidad de hacer un cambio en el horario de trabajo para las visitas al médico. Si usted puede hacer las funciones principales de un trabajo con ajustes razonables, una oferta de trabajo so puede ser llevado de vuelta porque usted tiene una discapacidad.

Después de Tener el Trabajo

- **Exámenes de Droga y Alcohol**

Los empleadores pueden hacer que usted tome las pruebas de drogas ilegales o alcohol. Ellos deben tener una política de pruebas y alcohol por escrito. En general, los empleadores pueden requerir una prueba de drogas como parte de un examen físico, pero no más de una vez al año. En la mayoría de los puestos de trabajo, el empleador tiene que darle aviso por escrito 2 semanas antes de la prueba.

Las reglas para la seguridad de los trabajos sensibles como conducir autobuses o taxis u operar máquinas pesadas son diferentes y pueden ser más estrictos. Las pruebas de drogas y alcohol se pueden hacer sin aviso previo (al azar) para los empleados en puestos sensibles de seguridad.

Si usted usa una licencia de conducir comercial para hacer su trabajo, la ley federal puede aplicar. La ley federal tenía normas diferentes sobre las pruebas de drogas y alcohol.

No importa qué tipo de trabajo que tiene, el empleador puede hacer que usted toma una prueba de drogas o alcohol sin previo aviso si:

- Tienen razón para pensar que usted está bajo la influencia de drogas o alcohol en el trabajo.
- Usted rompe reglas escritas del empleador en contra de la venta, posesión o uso de drogas o alcohol durante el trabajo.
- Usted se lastima o lastima a otro empleado en el trabajo.
- Usted causa un accidente de trabajo o se opera maquinaria que está involucrado en un accidente.



Usted tiene el derecho a una copia de los resultados de las pruebas. Usted también tiene el derecho de tener una repetición de la prueba.

Si la repetición de la prueba es positiva para las drogas o el alcohol, su empleador se puede disciplinar. Normalmente no le pueden despedir de la primera prueba positiva durante su empleo, a menos que le ofrecen la oportunidad de ser evaluado para el tratamiento y usted se niega o no termina con éxito. Es posible que tenga que pagar por la evaluación y cualquier tratamiento recomendado a menos que se ofrece bajo un plan de beneficios para empleados. Pero el empleador PUEDE suspender usted sin goce de sueldo a la espera de los resultados de la prueba si piensan que hay una razón de seguridad para hacerlo.

Si pasa la prueba o repetición de prueba, su empleador tiene que llevará de vuelta y pagar por el tiempo que estuvo suspendido.

• Exámenes Médicos

Su empleador sólo puede hacer que usted tome un examen médico en caso de que haya una razón relacionada con el trabajo. Su empleador tiene que pagar por el examen.

Hojas informativas son información legal NO SON consejos legales. Consulte a un abogado para consejo.
No use esta hoja si es más vieja que 1 año. Pídanos actualizaciones, una lista de hojas informativas, u otros formatos.

© 2019 Minnesota Legal Services Coalition. Este documento puede ser reproducido y usado solo para propósitos no comerciales y educativos. Todos los demás derechos reservados. Este aviso debe permanecer en todas las copias.
Reproducción, distribución, y uso para propósitos comerciales son estrictamente prohibidos.