Su Trabajo: Verificación de Antecedentes, Pruebas Médicas y de Drogas y Más

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

¿Qué puede pedir un empleador?

Su empleador puede pedirle todo tipo de información sobre usted. Pueden pedirle referencias, registros de crédito y antecedentes penales. Pueden hacer preguntas para ver si usted puede hacer el trabajo e incluso pueden pedirle que se haga exámenes. **PERO** los empleadores **no pueden** hacer preguntas que discriminen. A menos que haya una razón legal para hacerlo, hay cosas que un empleador no puede preguntar en una entrevista o en una solicitud de empleo.

No pueden preguntar sobre su:

- edad
- estado civil *(soltero, casado, divorciado, separado o viudo)*
- sexo
- orientación sexual
- identidad de género
- raza *(incluyendo peinados naturales)*
- color
- creencias
- religión
- país de origen
- beneficios públicos
- discapacidad
- embarazo
- estado familiar *(tener hijos o estar embarazada)*
- historial de pagos

Vea nuestra hoja informativa *Discriminación y Acoso en el Trabajo*.

- VERIFICACIONES DE ANTECEDENTES -

Referencias

Los empleadores pueden exigirle que dé una lista de referencias - personas para las que usted ha trabajado o que le conocen.

Registros de Crédito

Los empleadores pueden obtener sus registros de crédito de una agencia de informes de crédito. Tienen que comunicarle primero que van a hacer eso Y obtener su permiso por escrito. Ellos tienen que decirle si algo en el informe de crédito es usado 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 arreglar o discutir sobre la información en el informe. Vea nuestra hoja informativa *Informes de Crédito*.

Antecedentes Penales

Los empleadores pueden comprobar los antecedentes penales. No necesitan su permiso para obtener registros del condado, pero si usan una compañía de verificación de antecedentes, sí lo necesitan. Usted también tiene que dar permiso si ellos quieren ver los registros del FBI o de la BCA del estado. Si usted dice que no, pueden rechazarlo para el trabajo.

La ley dice que un empleador privado no puede preguntarle sobre sus antecedentes penales o hacer una investigación de antecedentes penales hasta que le pidan una entrevista o hasta que usted reciba una oferta de trabajo condicional. Las solicitudes iniciales de trabajo no pueden tener una casilla de verificación que pregunte si tiene antecedentes penales.

Los empleadores tienen que hacer una verificación de antecedentes penales para algunos trabajos como los trabajadores profesionales de la salud, los empleados de escuelas públicas y los managers de apartamentos. Sólo deben usar los antecedentes penales si hay alguna razón comercial para ello. El empleador no puede hacer que usted pague por una verificación de antecedentes.

Diga la verdad sobre sus antecedentes penales. Es mucho peor mentir sobre una condena que contarla por adelantado y explicar lo que usted ha hecho desde entonces para cambiar su vida. Si no dice la verdad sobre sus antecedentes penales y es despedido, es posible que no pueda recibir beneficios de desempleo.

Empleadores Públicos: Esto se refiere a los gobiernos y agencias de la ciudad, el estado y el condado. La Ley de Minnesota dice que una condena no puede impedir que usted obtenga trabajos públicos o que obtenga una licencia estatal a menos que el delito esté directamente relacionado con el trabajo. Aun así, usted no debe ser rechazado para el trabajo si usted puede demostrar que puede hacer el trabajo y está "rehabilitado." Rehabilitado significa que usted ha cambiado y que no es probable que vuelva a cometer el delito.

Los empleadores públicos no pueden usar información sobre arrestos, condenas anuladas o borradas y delitos menores cuando usted solicita un trabajo público o una licencia, como la de barbero.

- PRUEBAS -

Antes de Ser Contratado

Los empleadores pueden utilizar pruebas de personalidad o psicológicas para evaluar a los solicitantes de empleo, pero solo **despues** de ofecer trabajo. No pueden usar pruebas de detección de mentiras o pruebas genéticas.

- **Pruebas de Drogas, Alcohol, y Cannabis (Marijuana)**
  Si un empleador quiere que usted se someta a una prueba de drogas o alcohol, debe notificárselo a usted por escrito. Sólo pueden hacer la prueba después de que le hagan a usted una oferta de trabajo. Todo aquel a quien se le diga que puede tener el trabajo si pasa la prueba, debe hacerse la misma prueba.

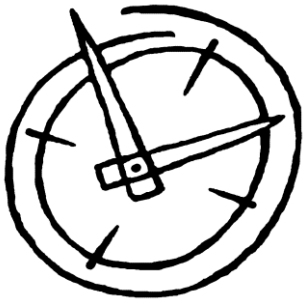
El empleador puede retirar la oferta de trabajo si usted se niega a someterse a la prueba o si no la aprueba. En general, **no pueden** retirar la oferta de trabajo porque solo diste positivo en la prueba de cannabis.

Pero pueden retirar la oferta de trabajo si usted solicita un trabajo sensible en materia de seguridad. Esto incluye:

- ser agente del orden público o bombero,
- trabajar con niños o adultos vulnerables,
- trabajar en el sector de la salud, trabajar directamente con pacientes, o
- cuando se trata de una ley estatal o federal

Si le retiran la oferta, tienen que decirle por qué y darle una notificación por escrito sobre su derecho a explicar o discutir los resultados. Si el resultado de la prueba es positivo en drogas o alcohol, usted puede pedir que se le vuelva a hacer la prueba, pero su empleador normalmente puede obligarle a pagar. No tiene que pagar si se hizo una prueba oral con líquido (muestras de saliva). Si quiere volver a hacerse la prueba, tiene que comunicárselo al empleador en un plazo de 48 horas si se hizo una prueba oral con líquido. Si se hizo la prueba en un laboratorio y no la aprobó, también tiene que solicitar por escrito que se la vuelvan a hacer. Tiene que hacerlo en un plazo de 5 días laborables a partir de la fecha en que su empleador le comunicó que no la había aprobado.

- ## Exámenes Médicos



El empleador sólo puede decir que usted tiene que hacer un examen médico después de que le hagan una oferta de trabajo. A todos los otros candidatos para el mismo trabajo se les debe pedir que hagan el mismo examen que usted está haciendo. El empleador debe pagar por el examen médico. Si el examen muestra que usted no puede hacer las tareas principales del trabajo, ellos pueden retirarle la oferta de trabajo. Tienen que decirle la razón de la decisión dentro de los 10 días siguientes a la decisión final.

- ## Discapacidades y Condiciones Médicas

El empleador puede retirar la oferta de trabajo si usted no puede 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 una "adaptación razonable" el empleador tiene que darle esa adaptación. (Ver abajo.) Pero, un empleador puede retirar la oferta si su discapacidad es una amenaza grave para la salud y la seguridad en el trabajo.

- ## Acomodaciones Razonables

Si usted tiene una discapacidad, el empleador debe hacer "acomodaciones razonables" si es necesario para ayudarle a hacer el trabajo. Las acomodaciones no pueden ser una "dificultad excesiva" para el empleador. Esto significa que el empleador debe hacer cambios razonables en el lugar de trabajo o en las políticas laborales.

Por ejemplo, si usted necesita tiempo extra para los descansos para ir al baño o necesita hacer un cambio en el horario de trabajo para las visitas al médico, estas pueden ser acomodaciones razonables. Si usted puede hacer las tareas principales de un trabajo con una acomodación razonable, no se le puede retirar una oferta de trabajo porque usted tenga una discapacidad.

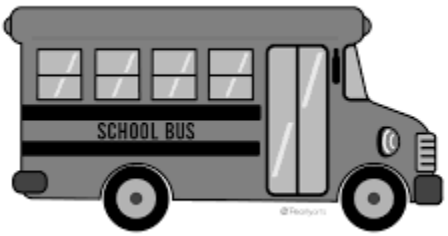
Después de que Obtenga el Trabajo

- **Pruebas de Drogas, Alcohol, y Cannabis**

  Los empleadores pueden hacerle a usted pruebas de drogas ilegales, alcohol y cannabis en determinadas circunstancias. Deben tener una política escrita de pruebas de drogas, alcohol y cannabis. Se le puede hacer la prueba de drogas y alcohol como parte de un examen físico anual. El empleador tiene que avisarle por escrito con dos semanas de anticipación que le harán la prueba. physical exam. The employer has to give you 2 weeks written notice that you will be tested.

  También se le puede hacer la prueba de cannabis si tiene un trabajo en el que la seguridad es importante. Esto incluye:

  - ser agente del orden público o bombero,
  - trabajar con niños o adultos vulnerables,
  - trabajar en el sector de la salud, trabajar directamente con pacientes, o
  - cuando se trata de una ley estatal o federal

  Las reglas para los trabajos que requieren seguridad, como conducir autobuses o taxis o manejar máquinas pesadas, son diferentes y pueden ser más estrictas. Los exámenes de drogas, cannabis, y alcohol pueden hacerse sin previo aviso (al azar) para los empleados en trabajos donde la seguridad es importante.

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

No importa qué tipo de trabajo tenga usted, el empleador puede obligarlo a tomar una prueba de drogas, cannabis, o alcohol, sin previo aviso, si:

- Tienen razones para pensar que usted está bajo los efectos de las drogas, el alcohol, o el cannabis en el trabajo.

- Usted infringe las reglas escritas del empleador contra la venta, posesión o consumo de las drogas, el alcohol, o el cannabis durante el trabajo.

- Usted se lesiona o lastima a otro empleado en el trabajo.

- Usted causa un accidente de trabajo o está operando maquinaria que está involucrada en un accidente.

Usted tiene el derecho a una copia de los resultados de la prueba. También tiene derecho a que se vuelva a analizar la muestra.

Si la nueva prueba da positivo en drogas, cannabis, o alcohol, a usted se le puede disciplinar. Normalmente no pueden despedirle por la primera prueba positiva durante su empleo, a menos que le ofrezcan la oportunidad de ser evaluado para el tratamiento y usted lo rechace o no lo termine con éxito. Pero el empleador PUEDE suspenderlo a usted sin pago mientras espera los resultados de la prueba si cree que hay una razón de seguridad para hacerlo.

Es posible que usted tenga que pagar una evaluación de abuso de sustancias y cualquier tratamiento recomendado, a menos que se ofrezca en el marco de un plan de prestaciones para empleados. Si se somete a una evaluación o tratamiento por abuso de sustancias, el empleador puede hacerle pruebas durante los dos años siguientes.

Si usted pasa la prueba o la repetición de la prueba, su empleador tiene que volver a aceptarlo a usted y pagarle por el tiempo que estuvo suspendido.

- **Exámenes Médicos**
  Su empleador sólo puede obligarle a realizar un examen médico si hay alguna razón relacionada con el trabajo. Su empleador tiene que pagar por el examen.

***Las hojas informativas son información legal NO asesoramiento legal**. Consulte con un abogado para obtener asesoramiento.*
No use esta hoja informativa si tiene más de un año. Pídanos actualizaciones, una lista de hojas informativas o formatos alternativos.

© 2026 Minnesota Legal Services Coalition. Este documento se puede reproducir y usar sólo para propósitos personales y educativos no comerciales. Todo otro derecho está reservado. Este aviso debe permanecer en todas las copias. La reproducción, distribución y uso con fines comerciales están estrictamente prohibidos.