

# Ley de Imparcialidad del Solicitante de Empleo (FAQ) - Servicio de Normas de Empleo (ESS)

## I. PARA EMPLEADOS Y SOLICITANTES DE TRABAJO

1. ¿Qué es la Ley de imparcialidad del solicitante de empleo?
2. ¿Se aplica la ley a todos los empleadores?
3. ¿Hay alguna circunstancia en la que un empleador cubierto por la ley pueda considerar mi historial crediticio?
4. ¿Para qué tipo de puestos de trabajo el solicitante o el reporte de crédito del empleado o el historial crediticio están sustancialmente relacionados con el trabajo?
5. ¿Cómo sabré si un empleador ha utilizado mi reporte de crédito o mi historial de crédito?
6. ¿Qué debe hacer un solicitante o empleado si cree que su reporte de crédito o historial de crédito se ha utilizado en violación de esta ley?

## II PARA EMPLEADORES

1. ¿Qué es la Ley de imparcialidad del solicitante de empleo?
2. ¿Se aplica la Ley de imparcialidad del solicitante de empleo a todos los empleadores?
3. Si soy un empleador cubierto por la ley, ¿hay alguna circunstancia en la que pueda considerar el reporte de crédito o historial de crédito de un solicitante de empleo?
4. ¿Cuál sería un propósito de buena fe que esté sustancialmente relacionado con el trabajo para que un empleador solicite o use información en un reporte de crédito o historial de crédito?
5. Si soy un empleador cubierto por la ley, ¿debo notificar al solicitante de empleo o empleado que solicito su informe de crédito o historial de crédito?

## III. ORIENTACIÓN GENERAL

1. ¿Qué sucede después de que se ha presentado una queja?
2. ¿Existe un procedimiento de apelación para un empleador que recibe una orden de pagar una multa civil?
3. ¿Qué sucede si después de la audiencia administrativa, el empleador no paga una orden final para pagar una multa civil?
4. ¿A quién debo contactar si deseo información adicional?

## **I. PARA EMPLEADOS Y APLICANTES DE EMPLEO**

### **1. ¿Qué es la Ley de imparcialidad del solicitante de empleo?**

La Ley de imparcialidad del solicitante de empleo generalmente prohíbe que los empleadores en Maryland usen un informe de crédito de un solicitante de empleo o de un empleado para determinar: (1) si contratar a un solicitante de empleo; (2) si despedir a un empleado; o (3) la tasa de pago u otras condiciones de empleo para un empleado.

### **2. ¿Se aplica la ley a todos los empleadores?**

No. La ley no se aplica a:

- Los empleadores que están obligados por la ley estatal o federal a considerar el informe de crédito o historial de crédito de un solicitante o empleado para fines de empleo.
- Instituciones financieras que aceptan depósitos asegurados por una agencia federal o una filial o subsidiaria de esa institución financiera. Por ejemplo, la mayoría de los bancos tienen avisos en sus puertas, membretes y sitios web que dicen "asegurado por la FDIC" o "miembro de la FDIC". En la práctica, esto significa que la mayoría de los bancos y cooperativas de crédito con seguro público están excluidos.
- Una corporación de garantía de acciones de cooperativas de ahorro y crédito que se conoce como cooperativa de crédito con seguro privado aprobada por el Comisionado de Regulación Financiera de Maryland. La ley requiere que todas las cooperativas de ahorro y crédito con seguro privado notifiquen que están aseguradas en privado en la puerta del edificio y en su membrete.
- Empleadores y entidades registradas como asesores de inversiones en la Comisión de Bolsa y Valores de los Estados Unidos ("SEC"). Para determinar si un empleador está registrado como asesor de inversiones en la SEC, puede buscar en el sitio web de divulgación pública del asesor de inversiones de la SEC.

### **3. ¿Hay alguna circunstancia en la que un empleador cubierto por la ley pueda considerar mi historial crediticio?**

Si. Un empleador cubierto por la ley puede usar el historial crediticio o informe de crédito de un empleado o solicitante de empleo en las siguientes circunstancias limitadas.

- a. Un empleador puede usar un informe de crédito o historial de crédito cuando a un solicitante de empleo ya se le ha ofrecido el trabajo y el informe de crédito no se utilizará para determinar el pago del solicitante de empleo u otros términos y condiciones de empleo.
- b. Un empleador puede utilizar un informe de crédito o historial de crédito de un solicitante de empleo o empleado si el empleador tiene un motivo de buena fe para solicitar o usar la información que está sustancialmente relacionada con el trabajo y divulgada por escrito al empleado o solicitante.

#### **4. ¿Para qué tipo de puestos de trabajo el solicitante o el informe de crédito del empleado o el historial crediticio están sustancialmente relacionados con el trabajo?**

La ley proporciona algunos ejemplos de puestos de trabajo para los cuales un empleador puede tener un propósito genuino y sustancialmente relacionado con el trabajo para usar el informe de crédito o historial de crédito de un empleado o solicitante de empleo:

- a. Un puesto gerencial que establece la dirección y el control de un negocio, departamento, división, unidad o agencia de un negocio;
- b. Un puesto que tiene acceso a la información personal de un cliente, empleado o empleador. La información personal incluye el nombre de una persona o su primera inicial y apellido en combinación con un número de seguro social, número de licencia de conducir, número de cuenta financiera, número de identificación de contribuyente individual. La información personal no incluye la información personal proporcionada habitualmente en una transacción minorista;
- c. Un puesto que implica una responsabilidad fiduciaria para el empleador, como la autoridad para emitir pagos, cobrar deudas, transferir dinero o celebrar contratos;
- d. Un puesto con una cuenta de gastos o una tarjeta de débito o crédito corporativa;
- e. Una posición que tiene acceso a información como fórmulas, programas, métodos, técnicas o procesos que derivan un valor económico independiente, ya sea real o potencial sobre el cual el empleador mantiene confidencialidad; o
- F. Un puesto que tiene acceso a información comercial confidencial.

#### **5. ¿Cómo sabré si un empleador ha utilizado mi informe de crédito o mi historial de crédito?**

La ley exige que un empleador le notifique por escrito si utiliza su informe de crédito o historial de crédito para un propósito de buena fe que esté sustancialmente relacionado con el trabajo.

Tenga en cuenta que la Ley Federal de Informe Justo de Crédito también requiere que muchos empleadores notifiquen a un solicitante de empleo o empleado si desean utilizar su informe de crédito para fines de empleo y obtener el permiso de ese solicitante de empleo o empleado antes de hacerlo. La Ley de Informes de Crédito Justos también requiere que los empleadores cubiertos notifiquen a un solicitante de empleo o empleado si están tomando una "acción adversa" contra ellos en función de su informe de crédito o historial de crédito. Para obtener más información sobre sus derechos en virtud de la Ley Federal de Informes de Crédito Justos, comuníquese con la Comisión Federal de Comercio o con el Centro de Respuesta al Consumidor de la Comisión Federal de Comercio.

#### **6. ¿Qué debe hacer un solicitante o empleado si cree que su informe de crédito o historial de crédito se ha utilizado en violación de esta ley?**

Un solicitante o empleado puede presentar una queja por escrito ante el Comisionado de Trabajo e Industria y describir en detalle la naturaleza de la reclamación con cualquier documento de respaldo. Descargue el formulario de queja de verificación de crédito (Word), Queja de Informe de Crédito (Word).

## **II PARA EMPLEADORES**

### **1. ¿Qué es la Ley de imparcialidad del solicitante de empleo?**

La Ley de imparcialidad del solicitante de empleo generalmente prohíbe que los empleadores en Maryland usen un informe de crédito de un solicitante de empleo o de un empleado para determinar: (1) si contratar a un solicitante de empleo; (2) si despedir a un empleado; o (3) la tasa de pago u otras condiciones de empleo para ofrecer a un empleado.

### **2. ¿Se aplica la Ley de imparcialidad del solicitante de empleo a todos los empleadores?**

No. La ley no se aplica en absoluto a:

- Los empleadores que están obligados por la ley estatal o federal a considerar el informe de crédito o historial de crédito de un solicitante o empleado para fines de empleo.
- Instituciones financieras que aceptan depósitos asegurados por una agencia federal o una filial o subsidiaria de esa institución financiera. En efecto práctico, esto significa la mayoría de los bancos y cooperativas de crédito con seguro público.
- Una corporación de garantía de acciones de cooperativas de ahorro y crédito, también conocida como cooperativa de crédito con seguro privado, aprobada por el Comisionado de Regulación Financiera de Maryland. La ley requiere que todas las cooperativas de ahorro y crédito con seguro privado notifiquen que están aseguradas en privado en la puerta del edificio y en su membrete.
- Los empleadores y las entidades están registrados como asesores de inversiones en la Comisión de Bolsa y Valores de los Estados Unidos ("SEC"). Para determinar si un empleador está registrado como asesor de inversiones en la SEC, puede buscar en el sitio web de divulgación pública del asesor de inversiones de la SEC.

### **3. Si soy un empleador cubierto por la ley, ¿hay alguna circunstancia en la que pueda considerar el informe de crédito o historial de crédito de un solicitante de empleo?**

Si. Un empleador puede solicitar o usar el informe de crédito o historial de crédito de un solicitante de empleo en dos circunstancias limitadas:

- Primero, un empleador puede solicitar o usar el informe de crédito o historial de crédito de un solicitante de empleo si el solicitante ha (a) recibido una oferta de empleo; y (b) el informe de crédito no se utilizará para negar empleo o para determinar la compensación o los términos y condiciones de empleo.
- Segundo, un empleador puede solicitar o usar el informe de crédito o historial de crédito de un solicitante de empleo si el empleador tiene un propósito de buena fe para solicitar o usar la información que está sustancialmente relacionada con el trabajo y divulgada por escrito al solicitante.

#### **4. ¿Cuál sería un propósito de buena fe que esté sustancialmente relacionado con el trabajo para que un empleador solicite o use información en un informe de crédito o historial de crédito?**

La ley proporciona algunos ejemplos de puestos de trabajo para los cuales un empleador puede tener un propósito de buena fe sustancialmente relacionado con el trabajo para usar el informe de crédito o historial de crédito de un empleado o solicitante de empleo:

- a. Un puesto gerencial que establece la dirección y el control de un negocio, departamento, división, unidad o agencia de un negocio;
- b. Un puesto que tiene acceso a la información personal de un cliente, empleado o empleador. La información personal incluye el nombre de una persona o su primera inicial y apellido en combinación con un número de seguro social, número de licencia de conducir, número de cuenta financiera, número de identificación de contribuyente individual. La información personal no incluye la información personal proporcionada habitualmente en una transacción minorista;
- c. Un puesto que implica una responsabilidad fiduciaria para el empleador, como la autoridad para emitir pagos, cobrar deudas, transferir dinero o celebrar contratos;
- d. Un puesto con una cuenta de gastos o una tarjeta de débito o crédito corporativa;
- e. Una posición que tiene acceso a información como fórmulas, programas, métodos, técnicas o procesos que derivan un valor económico independiente, ya sea real o potencial sobre el cual el empleador mantiene confidencialidad; o
- f. Un puesto que tiene acceso a información comercial confidencial.

Se advierte a los empleadores que la excepción sustancialmente relacionada con el trabajo debe tratarse con cuidado e interpretarse de manera limitada. Por ejemplo, el historial de crédito de un solicitante de empleo o empleado no está sustancialmente relacionado con el trabajo a un puesto que solo implica una exposición posible o incidental a información financiera personal, como en el caso de un ama de llaves, recepcionista, empleado o custodio del edificio. Por el contrario, podría decirse que la información crediticia de un solicitante de empleo o empleado puede estar sustancialmente relacionada con el trabajo si una función esencial de un puesto implica el manejo de información financiera altamente confidencial, como en el caso de un gerente de edificio que revisa rutinariamente los estados financieros de posibles inquilinos, o un contador o preparador de impuestos.

#### **6. Si soy un empleador cubierto por la ley, ¿debo notificar al solicitante de empleo o empleado que solicito su informe de crédito o historial de crédito?**

La Ley de imparcialidad del solicitante de empleo requiere que los empleadores proporcionen a los solicitantes de empleo o empleados un aviso por escrito si utilizan su informe de crédito o historial de crédito para un propósito de buena fe, sustancialmente relacionado con el trabajo.

Además, los empleadores también deben tener en cuenta que la Ley Federal de Informes de Crédito Justos contiene varios requisitos que deben cumplir los empleadores, incluido que el solicitante de empleo o el empleado dan permiso antes de obtener una copia de su informe de crédito o historial de crédito. La Ley Federal de Informe Justo de Crédito también requiere que los empleadores cubiertos

notifiquen a un solicitante de empleo o empleado si están tomando una "acción adversa" contra ellos en función de su informe crediticio o historial crediticio. Para obtener más información sobre sus obligaciones en virtud de la Ley Federal de Informe Justo de Crédito, comuníquese con la Comisión Federal de Comercio o llame al Centro de Respuesta al Consumidor de la Comisión Federal de Comercio.

### **III. ORIENTACIÓN GENERAL**

#### **1. ¿Qué sucede después de que se ha presentado una queja?**

El Comisionado de Trabajo e Industria llevará a cabo una investigación. Si el Comisionado determina que el empleador ha violado intencional o negligentemente esta ley, el Comisionado trabajará para resolver el asunto de manera informal.

Si el Comisionado no puede resolver el asunto de manera informal, el Comisionado puede evaluar una multa civil de hasta \$ 500 por la primera infracción y hasta \$ 2,500 por infracciones posteriores. El Comisionado enviará una orden para pagar la multa civil a la persona que presentó la queja y al empleador.

#### **2. ¿Existe un procedimiento de apelación para un empleador que recibe una orden de pagar una multa civil?**

Dentro de los 30 días posteriores a la recepción de una orden de pago de una multa civil, el empleador puede presentar una solicitud por escrito ante el Comisionado de Trabajo e Industria para una audiencia administrativa.

#### **3. ¿Qué sucede si después de la audiencia administrativa, el empleador no paga una orden final para pagar una multa civil?**

El Comisionado de Trabajo e Industria o la persona que presentó la queja pueden presentar una acción en la corte de circuito para hacer cumplir la orden final de pagar una multa civil.

#### **4. ¿A quién debo contactar si deseo información adicional?**

Para obtener información adicional, comuníquese con el Servicio de Normas de Empleo dentro de la División de Trabajo e Industria al (410) 767-2357 o envíe un correo electrónico.

For additional information, contact:

Maryland Department of Labor  
Division of Labor and Industry  
Employment Standards Service  
1100 N. Eutaw Street, Room 607  
Baltimore, MD 21201  
443-837-5101

e-mail: [dldliemploymentstandards-labor@maryland.gov](mailto:dldliemploymentstandards-labor@maryland.gov)

Ayuda en Español: Julio Cesar Carrera, 410-767-2180