

Informe de investigación: Departamento de Justicia
Autorización, procedimientos y verificación de antecedentes
Requisitos legales

Generado por: Asistente Legal de
IA. Facilitado por: Bufete de Abogados de Fernando Hidalgo, Inc.

3 de febrero de 2026

© 2026 Bufete de Abogados de Fernando Hidalgo, Inc. Generado por un Asistente Legal de IA. Con la colaboración del Bufete de Abogados de Fernando Hidalgo, Inc. Todos los derechos reservados.

INFORME DE INVESTIGACIÓN EXHAUSTIVO: DEPARTAMENTO DE JUSTICIA AUTORIZACIÓN, PROCEDIMIENTOS Y ASPECTOS LEGALES PARA LA VERIFICACIÓN DE ANTECEDENTES REQUISITOS

Resumen ejecutivo

El proceso de verificación de antecedentes del Departamento de Justicia representa una compleja intersección de autoridad legal federal, procedimientos específicos estatales y marcos regulatorios que rigen cómo se solicita, procesa, difunde y cuestiona la información de antecedentes penales. Este informe aborda el panorama legal integral que rodea las verificaciones de antecedentes del Departamento de Justicia en múltiples contextos: personas que solicitan una revisión de sus antecedentes personales, empleadores que realizan exámenes previos al empleo, agencias federales que evalúan la idoneidad para el empleo público y organizaciones que gestionan requisitos de voluntariado o licencias. Los requisitos legales difieren sustancialmente según si la parte solicitante es una persona que revisa sus propios antecedentes penales, un empleador sujeto a la Ley de Informes Crediticios Justos (Fair Credit Reporting Act), una agencia federal que realiza autorizaciones de seguridad o una autoridad estatal de licencias. Los marcos de autorización legal, incluidos los códigos penales estatales que especifican los criterios de difusión, la Ley de Informes Crediticios Justos federal que impone requisitos de divulgación y consentimiento, y las regulaciones federales de seguridad del personal que establecen estándares de idoneidad, crean obligaciones de cumplimiento distintas para cada contexto. Los plazos de procesamiento suelen oscilar entre 24 y 72 horas para las solicitudes de Live Scan a nivel estatal en circunstancias normales y varias semanas para los antecedentes penales nacionales del FBI.

Verificaciones de antecedentes, con variaciones sustanciales según la complejidad de los antecedentes penales, la calidad de las huellas dactilares y la acumulación de casos. Este informe ofrece un análisis detallado de los requisitos de autorización, los mecanismos procesales, las restricciones de difusión, las estructuras de tarifas y las soluciones disponibles en las jurisdicciones federales y estatales, con especial atención a los procedimientos de California y las particularidades de su implementación en el norte de California, manteniendo su aplicabilidad a los profesionales de todo el país.

Marco legal y reglamentario que rige las verificaciones de antecedentes del Departamento de Justicia

La autoridad para realizar y difundir verificaciones de antecedentes penales se basa en un marco legal complejo que varía sustancialmente según la jurisdicción y el propósito. A nivel federal, la Ley de Informes de Crédito Justos de 1970 establece los requisitos básicos para cualquier uso por parte de terceros o empleadores de informes de consumidores que incluyan información de antecedentes penales, imponiendo obligaciones de notificación afirmativa y autorización por escrito antes de que se pueda realizar cualquier verificación de antecedentes.^[2] La ley federal define "informes de consumidores" como la información "relacionada con la solvencia crediticia, el historial crediticio, la capacidad crediticia, el carácter, la reputación general, las características personales o el modo de vida de un consumidor", lo que abarca los registros de antecedentes penales cuando se utilizan para determinaciones de empleo, vivienda, crédito, seguros o licencias.^[2] La Ley de Informes de Crédito Justos exige que los empleadores proporcionen a los posibles empleados o a los empleados actuales una divulgación escrita clara y visible, en un documento que consista únicamente en la divulgación exigida por la FCRA, que indique que se puede obtener un informe de consumidor.^[2]^[5] Después de esta divulgación, los empleadores deben obtener la autorización por escrito del individuo antes de solicitar la verificación de antecedentes.^[2]^[5]

Los marcos legales estatales establecen qué agencias están autorizadas a solicitar información sobre antecedentes penales, qué categorías específicas de individuos o entidades pueden recibir dicha información y los criterios de difusión que se aplican a los diferentes tipos de solicitantes. El Código Penal de California establece que el Código Penal de California

El Departamento de Justicia mantiene el repositorio estatal de antecedentes penales y procesa verificaciones de antecedentes basadas en huellas dactilares autorizadas por ley, con criterios de difusión que varían según el tipo de solicitante (empleo, licencia, certificación, condición de voluntario).[14][31] Según la Sección 11105 del Código Penal de California, el Departamento de Justicia aplica criterios de difusión obligatorios por ley basados en la naturaleza del solicitante; por ejemplo, las reglas de difusión aplicables a los solicitantes de las fuerzas del orden difieren de las aplicables a los trabajadores de cuidado infantil, que difieren de las aplicables a los solicitantes de empleo en el sector privado.[14][31] El Capítulo 411 del Código de Gobierno de Texas autoriza de manera similar al Departamento de Seguridad Pública de Texas a realizar verificaciones de antecedentes basadas en huellas dactilares y establece el marco legal para la presentación, el procesamiento y la difusión de los resultados de las huellas dactilares.[8][11] Las regulaciones federales codificadas en 28 CFR § 20.33 establecen reglas para la difusión de información de antecedentes penales contenida en el Sistema Interestatal de Índice de Identificación y el Sistema Federal de Retransmisión de Información, especificando que dicha información puede ponerse a disposición únicamente de agencias de justicia penal para fines de justicia penal, agencias no relacionadas con la justicia penal autorizadas o personas autorizadas por estatuto, ordenanza, orden ejecutiva, regla judicial, decisión judicial u orden judicial.[40]

El marco legal también establece diferentes estándares de investigación y períodos de revisión en función de la sensibilidad y el nivel de riesgo del puesto o la finalidad para la que se realiza la verificación de antecedentes.

La ley federal no impone una limitación universal de siete años para la notificación de condenas penales; más bien, la Ley de Informes de Crédito Justos restringe la notificación de ciertos registros de arrestos sin condena a siete años y cierta información de sentencias civiles a siete años, pero no establece limitaciones de tiempo para la notificación de condenas penales.[27] Sin embargo, muchos estados han promulgado sus propias restricciones para la notificación de condenas penales antiguas. California prohíbe a las agencias de informes de crédito al consumidor notificar condenas de más de siete años según la Sección 1786.18(a)(7) del Código Civil de California, aunque se aplican ciertas exenciones.[27] Hawái restringe las condenas por delitos graves a siete años y los delitos menores a cinco años según la Sección 378-2.5 de los Estatutos Revisados de Hawái.[27] Massachusetts, Montana, Nuevo Hampshire, Nuevo México, Nueva York y el estado de Washington han promulgado variaciones de las reglas de siete años para la notificación de condenas.[27] Además, varios estados han promulgado leyes de "borrón y cuenta nueva" que sellan o eliminan automáticamente ciertos antecedentes penales después de períodos específicos, lo que impide que las agencias de informes de crédito informen sobre dichos antecedentes independientemente

La Ley de Informes Crediticios Justos: Requisitos legales para empleadores y Proveedores externos de verificación de antecedentes

La Ley de Informes de Crédito Justos establece un régimen integral de preselección, notificación, autorización, medidas adversas y requisitos de mantenimiento de registros que los empleadores y las empresas de verificación de antecedentes de terceros deben seguir al realizar verificaciones de antecedentes para fines laborales. La ley define a las "agencias de informes de consumo" como entidades que se dedican regularmente a recopilar o evaluar información crediticia de consumidores u otra información en informes de consumidores y a proporcionar dichos informes a terceros.[2] Cuando un empleador u organización utiliza una agencia de informes de consumo de terceros para realizar una verificación de antecedentes, ya sea que dicha verificación incluya antecedentes penales, historial crediticio, verificación de empleo, verificación de educación, registros de conducción u otra información, el empleador queda sujeto a las obligaciones de cumplimiento de la Ley de Informes de Crédito Justos.

El primer requisito fundamental es que los empleadores deben proporcionar a los posibles empleados o a los empleados actuales una divulgación escrita clara y visible de la intención de obtener una verificación de antecedentes antes de solicitar dicho informe.[2][5] La ley especifica que esta divulgación "debe consistir únicamente en la divulgación", lo que significa que los empleadores no pueden combinar la divulgación exigida por la Ley de Informes de Crédito Justos con otros formularios, reconocimientos, renunciaciones o lenguaje exigido por el estado en un solo documento sin violar la ley.

requisito.[5][60] El Tribunal de Apelaciones del Noveno Circuito abordó este requisito en *Gilberg v. California Check Cashing Stores*, sosteniendo que un formulario de divulgación que combinaba el lenguaje de la Ley Federal de Informes de Crédito Justos con divulgaciones exigidas por el estado violaba el "requisito de documento independiente" de la FCRA porque incluía información extraña y, por lo tanto, no cumplía con el lenguaje estatutario de que la divulgación debe "consistir únicamente" en la divulgación requerida.[60] El tribunal sostuvo que combinar divulgaciones federales y estatales creaba confusión y violaba el requisito de "claro y visible" de la FCRA, aunque el formulario era técnicamente "visible" mediante el uso de texto en negrita, mayúsculas y subrayado.[60] La consecuencia práctica es que los empleadores deben usar documentos completamente separados para la divulgación de la Ley de Informes de Crédito Justos y cualquier divulgación adicional exigida por el estado o por la organización.

La divulgación de la Ley de Informes de Crédito Justos debe describir los tipos de informes o investigaciones de consumidores que podrían solicitarse, proporcionar al individuo un resumen de sus derechos conforme a la ley y obtener su autorización por escrito para realizar la verificación de antecedentes.[2][5] La autorización puede incluirse en el mismo documento que la divulgación, siempre que la divulgación en sí no se combine con información ajena.[5] La ley exige que los empleadores certifiquen a la empresa de verificación de antecedentes que han proporcionado la divulgación requerida, obtenido la autorización por escrito, cumplido con los requisitos de la Ley de Informes de Crédito Justos y no utilizarán la información de antecedentes en violación de las leyes federales o estatales de igualdad de oportunidades.[2][5]

Después de recibir el informe de verificación de antecedentes, si el empleador tiene la intención de tomar medidas laborales adversas basadas total o parcialmente en la información del informe, como rechazar la contratación del solicitante, rescindir el contrato laboral o negar un ascenso, el empleador debe seguir procedimientos específicos para dichas medidas.[2][5] Antes de tomar la medida adversa, el empleador debe proporcionar al individuo un aviso previo a la medida adversa que incluya una copia del informe de verificación de antecedentes, una copia del documento de la FTC "Un resumen de sus derechos conforme a la Ley de Informes de Crédito Justos" y una oportunidad razonable para que el individuo revise y cuestione la exactitud o integridad de la información del informe.[2][5] Después de conceder un plazo razonable para que la persona responda a la notificación previa a la acción adversa y presente una reclamación sobre la información, si el empleador aún tiene la intención de proceder con la acción adversa, deberá proporcionar una notificación final de acción adversa que explique que la decisión se basó total o parcialmente en la información del informe de verificación de antecedentes, proporcione el nombre, la dirección y el número de teléfono de la empresa que realizó la verificación de antecedentes, aclare que dicha empresa no tomó la decisión de contratación, explique que la persona tiene derecho a impugnar la exactitud o la integridad del informe, e indique que la persona puede solicitar una copia adicional gratuita del informe a la empresa de verificación de antecedentes dentro de los 60 días.[2][5] Cabe destacar que los empleadores no deben incluir en las notificaciones previas a la acción adversa ni en las notificaciones de acción adversa lenguaje que pretenda exigir que la persona reconozca que las decisiones de contratación se basan en razones no discriminatorias, ya que dicho lenguaje excede el alcance de lo que permite la Ley de Informes de Crédito Justos y puede generar infracciones de cumplimiento.[5]

Las obligaciones de mantenimiento de registros conforme a la Ley de Informes Crediticios Justos (Fair Credit Reporting Act) exigen que los empleadores conserven registros de la información proporcionada, la autorización obtenida, el informe de verificación de antecedentes recibido, cualquier notificación previa a la acción adversa y cualquier notificación de acción adversa proporcionada, así como la documentación del proceso de cumplimiento del empleador durante un periodo específico. La Ley de Informes Crediticios Justos y las directrices de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) que la implementan generalmente exigen que los empleadores conserven dichos registros durante al menos un año a partir de la fecha de la acción de personal.[41]

Criterios de autorización y difusión establecidos por ley en cada estado

Los procedimientos de autorización y difusión de las verificaciones de antecedentes varían sustancialmente entre los estados, lo que refleja las diferentes decisiones legislativas sobre qué agencias deben estar autorizadas a solicitar información sobre antecedentes penales y qué categorías de información deben divulgarse a los diferentes tipos de solicitantes.

Es fundamental comprender los procedimientos específicos de cada estado, ya que las verificaciones de antecedentes del Departamento de Justicia deben solicitarse a través de agencias estatales autorizadas, utilizando los formularios y procedimientos establecidos por el estado, y el alcance de la información divulgada depende de la autorización legal bajo la cual se presenta la solicitud.

Procedimientos de verificación de antecedentes del Departamento de Justicia de California

California ha establecido un sistema integral para verificaciones de antecedentes basadas en huellas dactilares, administrado por la Oficina de Información y Análisis Criminal del Departamento de Justicia de California. La ley de California autoriza a aproximadamente 45,000 agencias a realizar verificaciones de antecedentes, y el Departamento de Justicia procesa aproximadamente 2 millones de verificaciones de antecedentes a nivel estatal y 1.2 millones a nivel federal anualmente.[14][31] El proceso de verificación de antecedentes comienza cuando una agencia solicitante autorizada proporciona al solicitante el formulario BCIA 8016 titulado "SOLICITUD DE SERVICIO DE ESCANEADO EN VIVO", que el solicitante completa con información personal y lleva a un operador de Live Scan.[43] En California, la toma de huellas dactilares debe ser realizada por un técnico certificado en toma de huellas dactilares o personal policial calificado, no por entidades privadas sin la certificación adecuada.[43] El operador de Live Scan verifica la identificación del solicitante, ingresa la información descriptiva personal del solicitante, captura las huellas dactilares electrónicamente y transmite los datos al Departamento de Justicia, proporcionando al solicitante un número de Identificador de Transacción del Solicitante (ATI).[43]

Una vez que el Departamento de Justicia (DOJ) recibe la transacción, las imágenes de las huellas dactilares se buscan automáticamente en la base de datos de huellas dactilares. Si no hay huellas dactilares coincidentes, la transacción generalmente se procesa electrónicamente en un plazo de 48 a 72 horas sin intervención de un técnico.[43] En circunstancias normales, los resultados de Live Scan se devuelven en un plazo de 24 a 72 horas en California.[21] Sin embargo, si las huellas dactilares de un solicitante coinciden con las huellas dactilares en la base de datos (lo que indica un posible historial delictivo), un técnico del DOJ debe revisar la hoja de antecedentes penales (que significa "Registro de arresto y procesamiento") correspondiente para asegurar que exista una disposición correspondiente para cada arresto.[14][43]

El Departamento de Justicia aplica criterios de difusión estatutarios basados en el tipo de solicitante para determinar qué información se divulga. La Sección 11105 del Código Penal de California establece diferentes estándares de difusión para diferentes categorías de solicitantes.[14] Un técnico del DOJ revisa la hoja RAP, determina si hay una disposición correspondiente para cada arresto y aplica el criterio de difusión legalmente exigido para el tipo de solicitante para preparar una respuesta de verificación de antecedentes. [14] Si no hay una disposición correspondiente, el DOJ puede comunicarse con la oficina del Fiscal de Distrito, el tribunal o el departamento de libertad condicional para realizar lo que se denomina un "esfuerzo genuino" para obtener la información de disposición faltante, lo cual es laborioso y puede causar demoras.[14][31]

Si se solicita una verificación de antecedentes a nivel federal (indicada por "FBI" en el campo "nivel de servicio"), las imágenes de huellas dactilares se envían al FBI para buscarlas en la base de datos nacional de antecedentes penales.[14][43] Si el FBI identifica una coincidencia, envía al DOJ una hoja RAP acumulativa que contiene información de cualquier estado o agencia federal que haya informado la información al FBI, y el DOJ debe realizar nuevamente el "esfuerzo genuino" para obtener la información de disposición faltante.[14] Una vez que se ha obtenido toda la información de disposición, un técnico del DOJ revisa la hoja RAP actualizada, aplica el criterio de difusión legal y prepara la respuesta de verificación de antecedentes.[14] La respuesta se envía electrónicamente o por correo postal a la agencia solicitante autorizada, no directamente al solicitante.[14][31]

La ley de California establece procedimientos específicos para las personas que buscan obtener y revisar una copia de sus antecedentes penales. Según la Sección 11142 del Código Penal de California, las personas tienen prohibido dar una copia de sus antecedentes penales.

copia de sus antecedentes penales a terceros no autorizados.[24] Según la Sección 11125 del Código Penal de California, un empleador o agencia no puede exigir a las personas que proporcionen una copia de sus propios antecedentes penales ni prueba de que un registro existe o no.[24] Si un solicitante desea revisar sus propios antecedentes penales después de una verificación de antecedentes, puede solicitar una "Revisión de Registro" completando el formulario BCIA 8016RR, que permite a las personas obtener una copia de su registro completo de antecedentes penales de California, no solo las partes entregadas a la agencia autorizada.[43] Después de recibir la copia de la revisión de registro, los solicitantes deben revisar el registro cuidadosamente para detectar información judicial incompleta, inexacta o faltante, y dar seguimiento directamente con el tribunal donde se llevó a cabo su caso para solicitar que se envíe la información corregida al Departamento de Justicia.[43]

La ley de California especifica que el Departamento de Justicia no notificará a los solicitantes cuando se reciba o procese su verificación de antecedentes; en cambio, los resultados se comparan con la solicitud de licencia entrante al momento de su presentación.[43] Los solicitantes no están obligados a presentar huellas dactilares hasta dentro de los 30 días posteriores a la presentación de su solicitud de licencia, ya que las huellas dactilares presentadas más de 30 días antes de la presentación de la solicitud pueden ser destruidas.[43] Además, si se toma una decisión adversa de empleo, licencia o certificación basada en los resultados de una verificación de antecedentes penales, la Sección 11105(t) del Código Penal de California exige que la agencia solicitante proporcione inmediatamente al solicitante una copia de los resultados de la verificación de antecedentes.[14][31]

Procedimientos de toma de huellas dactilares del Departamento de Seguridad Pública de Texas

Texas establece procedimientos de verificación de antecedentes mediante huellas dactilares a través del Capítulo 411 del Código Gubernamental de Texas. El Departamento de Seguridad Pública de Texas administra un sistema electrónico de toma de huellas dactilares llamado FAST (Fingerprint Applicant Services of Texas), que opera a través del proveedor IdentoGO. Las personas que deseen una revisión personal de sus antecedentes penales pueden solicitar una verificación de antecedentes de "Revisión Personal" utilizando el código de servicio 11FT12. [8][11] El proceso de Revisión Personal se puede iniciar en línea a través del sitio web de IdentoGO (uenroll.identogo.com/servicecode/11FT12) o por teléfono al 1-888-467-2080.[8][11]

Para programar citas en línea, los solicitantes deben tener el formulario FAST de revisión personal (también llamado formulario CR-63) antes de llamar, y se les pedirá que ingresen el código de servicio.[8] Alternativamente, los solicitantes pueden visitar una ubicación de IdentoGO en persona y seleccionar "Envío electrónico" (Opción A) para que se les tomen las huellas dactilares y se envíen electrónicamente.[8] El código de servicio para la revisión personal en Texas es 11FT12, que es único para cada solicitante que busca su propia verificación de antecedentes. [8][11]

El Departamento de Seguridad Pública de Texas (DPS) requiere que se complete información biométrica específica en la tarjeta de huellas dactilares o durante el envío electrónico, incluyendo el apellido, nombre, segundo nombre y cualquier alias del solicitante impresos; sexo, raza y fecha de nacimiento; y número de seguro social (opcional, pero requerido para que el número de seguro social aparezca impreso en los resultados del historial delictivo).[8] El conjunto completo y legible de huellas dactilares debe enviarse en una tarjeta de huellas dactilares aprobada por el DPS o mediante captura electrónica.[8]

Para las huellas dactilares enviadas electrónicamente a través de IdentoGO, los resultados generalmente se entregan dentro de los 14 días, aunque el procesamiento puede demorar hasta 30 días en algunos casos.[8] El DPS no procesará huellas dactilares que tengan más de 30 días de antigüedad, por lo que los solicitantes deben comunicarse con el DPS dentro de los 14 días si no han recibido los resultados.[8] Los resultados se envían por correo postal o electrónico a la dirección proporcionada por la persona.[8]

La ley de Texas también requiere autorización por escrito para las verificaciones de antecedentes. El formulario CR-63 incluye una sección de autorización de verificación de antecedentes en la que los solicitantes certifican que toda la información proporcionada es verdadera y precisa, autorizan al Departamento de Seguridad Pública de Texas (DPS) a acceder a la información de antecedentes penales de Texas y federales, autorizan el envío de huellas dactilares al FBI y entienden que las huellas dactilares serán buscadas por el sistema de Identificación de Próxima Generación (NGI) del FBI y que el FBI puede conservar las huellas dactilares y la información relacionada en su base de datos.

colección permanente.[8][11]

Determinaciones de idoneidad para el empleo federal

Las investigaciones de antecedentes federales para el empleo en el Departamento de Justicia, el Departamento de Defensa y otras agencias federales siguen marcos estatutarios distintos establecidos por la Oficina de Gestión de Personal y las políticas específicas de cada agencia. Para los abogados y estudiantes de derecho que solicitan puestos en el Departamento de Justicia, la Oficina de Reclutamiento y Gestión de Abogados (OARM) revisa la idoneidad de cada solicitante basándose en los formularios de seguridad completados, las verificaciones de huellas dactilares, las verificaciones de crédito, una investigación de antecedentes completa del FBI y, para los solicitantes abogados, verificaciones de impuestos y del colegio de abogados.[1][38] La investigación de antecedentes cubre un período de siete a diez años dependiendo de la naturaleza del puesto.[1][38] Al tomar decisiones sobre la idoneidad, la OARM considera el historial de declaración y pago de impuestos del candidato, el historial crediticio, la honestidad y cualquier historial de uso de sustancias controladas.[1][38]

Según 5 CFR § 731, las determinaciones de idoneidad para los empleados civiles federales deben basarse en la presencia o ausencia de factores específicos relacionados con el carácter y la conducta del individuo.[26] Los criterios que pueden considerarse como base para determinar que un individuo no es apto para el servicio incluyen mala conducta o negligencia en el empleo, conducta delictiva o deshonestas, falta de sinceridad con los empleadores o los investigadores gubernamentales, mal uso de la propiedad o el cargo gubernamental, abuso de alcohol o sustancias, inestabilidad mental o emocional y negativa a cooperar con la investigación de antecedentes.[26] Al evaluar la idoneidad, las agencias consideran la naturaleza del puesto para el que la persona está solicitando, la naturaleza y gravedad de la conducta, las circunstancias que rodean la conducta, la antigüedad de la conducta, la edad de la persona involucrada en el momento de la conducta, las condiciones sociales que contribuyen y la ausencia o presencia de rehabilitación o esfuerzos para la rehabilitación.[26]

Métodos de toma de huellas dactilares, requisitos técnicos y estándares de calidad.

El proceso de toma de huellas dactilares constituye el paso fundamental en todas las verificaciones de antecedentes del Departamento de Justicia, y la calidad de las huellas dactilares afecta sustancialmente los plazos de procesamiento, la probabilidad de rechazo y reenvío, y la precisión de la verificación de antecedentes penales. Existen dos métodos principales para el envío de huellas dactilares: la captura electrónica mediante Live Scan o el envío manual de tarjetas con tinta.

Toma de huellas dactilares electrónicas Live Scan

Live Scan es un proceso electrónico de toma de huellas dactilares que captura las huellas digitalmente, las transmite electrónicamente al Departamento de Justicia estatal y, potencialmente, al FBI, y reemplaza la toma de huellas dactilares tradicional con tinta en muchas jurisdicciones. La captura electrónica exitosa de imágenes de huellas dactilares requiere competencia técnica por parte del operador de Live Scan, el cumplimiento de estándares biométricos específicos y la correcta introducción de datos biográficos. El dispositivo Live Scan captura tanto impresiones rodadas de las diez huellas dactilares (tomadas individualmente rodando el dedo de un lado de la uña al otro) como impresiones planas de las diez huellas dactilares (tomadas simultáneamente presionando los dedos planos sobre la superficie de escaneo).[51] El operador de Live Scan debe verificar la calidad de las imágenes capturadas antes de enviarlas, ya que las impresiones de mala calidad —caracterizadas por manchas, detalles de crestas poco definidos, impresiones irregulares o cobertura incompleta de uña a uña— frecuentemente resultan en el rechazo por parte del Departamento de Justicia o el FBI.[52]

Entre los motivos comunes de rechazo de huellas dactilares se incluyen: detalles de crestas deficientes debido a impresiones tenues, borrosas o irregulares que no se pueden comparar con confianza; captura incompleta o incorrecta de huellas dactilares; falta de campos biográficos obligatorios en el formulario de envío; problemas al completar la tarjeta, como marcas extrañas en el interior.

cajas de impresión o técnica de enrollado inadecuada; y envío de tarjetas de huellas dactilares usadas previamente en lugar de conjuntos recién recolectados. [52] En 2026, la aplicación de la prohibición de "huellas dactilares usadas previamente" parece estar aumentando, y algunos sistemas de envío ahora informan una interpretación más estricta de esta regla y rechazan los reenvíos de imágenes de huellas dactilares tomadas en compromisos anteriores.[52]

Cuando una solicitud de Live Scan no tiene datos ni errores de calidad y no da como resultado posibles coincidencias de antecedentes penales, la solicitud se procesa automáticamente y el Departamento de Justicia responde electrónicamente.[37] La mayoría de las solicitudes de Live Scan en California reciben respuesta electrónica, aunque la respuesta por correo electrónico puede no estar disponible en todos los casos, en cuyo caso las respuestas se proporcionan por correo postal de EE. UU.[37]

Presentación de tarjetas de huellas dactilares y toma manual de huellas dactilares

Las tarjetas de huellas dactilares manuales siguen siendo una opción para los solicitantes en ciertas jurisdicciones o circunstancias. La tarjeta de huellas dactilares estándar utilizada por las agencias federales es la FD-258 (Tarjeta Federal de Huellas Dactilares), que también es aceptada por muchas agencias estatales del Departamento de Justicia.[51] Algunas agencias federales, incluida la Agencia de Contrainteligencia y Seguridad de la Defensa (DCSA), ahora aceptan o requieren preferentemente el SF-87 (Formulario Estándar 87) para la toma de huellas dactilares de empleados/solicitantes federales, militares, contratistas y voluntarios; a partir del 1 de enero de 2026, la DCSA solo aceptará la versión de enero de 2025 del SF-87.[25]

Cuando las huellas dactilares se toman manualmente con tinta y tarjeta, la persona debe proporcionar huellas dactilares de los diez dedos, incluyendo tanto impresiones enrolladas (cada dedo se enrolla desde un lado de la uña hasta el otro) como impresiones planas (los diez dedos se presionan simultáneamente).[51] La tarjeta debe completarse con el nombre completo, la fecha de nacimiento y el lugar de nacimiento de la persona; esta información es necesaria porque el FBI utiliza la identificación positiva de huellas dactilares para verificar la identidad y evitar la identificación errónea con personas que comparten el mismo nombre.[51]

Si el Departamento de Justicia o el FBI rechazan la calidad de las huellas dactilares enviadas manualmente debido a la mala calidad de la impresión, el solicitante puede volver a presentarlas dentro de un año a partir de la fecha de cierre del caso sin incurrir en costos adicionales.[25]

Sin embargo, si se requiere una nueva presentación para ser incluida en la investigación previamente cerrada, la solicitud de reapertura debe presentarse dentro de un año de la fecha de cierre del caso y dentro de los 120 días de los resultados de la reimpresión.[25]

Problemas comunes de calidad y mejores prácticas

El rechazo de huellas dactilares debido a problemas de calidad suele causar retrasos sustanciales en el procesamiento, especialmente cuando los solicitantes tienen plazos ajustados para fines laborales, de obtención de licencias o de inmigración. Los problemas de calidad comunes incluyen manchas o un enrollado "plano" (caracterizado por crestas oscuras y difuminadas o una cobertura incompleta de uña a uña), que se puede reducir utilizando un técnico experimentado con una presión lenta y constante y una técnica de enrollado de uña a uña adecuada.[52] Los problemas para completar la tarjeta, como campos obligatorios faltantes, bloques de impresión incorrectos, marcas extrañas dentro de los recuadros de impresión o prácticas de marcado prohibidas (como resaltar), provocan el rechazo inmediato.[52]

Si las huellas dactilares son rechazadas más de una vez, el FBI recomienda que los solicitantes consideren enviar varias tarjetas de huellas dactilares para tener juegos de respaldo en caso de que las presentaciones iniciales encuentren problemas de calidad adicionales.[52]

Además, los solicitantes con un historial de rechazos de huellas dactilares deben evaluar si cambiar variables más allá de simplemente volver a enviar las mismas huellas dactilares, por ejemplo, buscando que se les tomen las huellas dactilares en un lugar diferente con un equipo diferente o por un técnico diferente, o asegurándose de que las manos del solicitante estén limpias y secas en el momento de la captura para maximizar la transmisión de detalles de las crestas.[52]

Plazos de tramitación, tasas y procedimientos administrativos

Los plazos de tramitación de las verificaciones de antecedentes del Departamento de Justicia varían sustancialmente dependiendo de si la solicitud es solo estatal o incluye una búsqueda federal del FBI, la complejidad de los antecedentes penales (si los hubiera), la calidad de las huellas dactilares presentadas, el volumen actual de solicitudes en el Departamento de Justicia y si alguna discrepancia da lugar a una investigación adicional.

Plazos de procesamiento en California

En circunstancias normales, los resultados de Live Scan en California se entregan en un plazo de 24 a 72 horas.[21] Sin embargo, algunas solicitudes pueden tardar hasta 7 días o más, dependiendo de varios factores.[21] El Departamento de Justicia de California suele ser eficiente en el procesamiento, especialmente cuando las huellas dactilares son claras y no hay coincidencias con antecedentes penales.[21] Si un solicitante tiene antecedentes penales o arrestos anteriores, el Departamento de Justicia y/o el FBI deben realizar una revisión más exhaustiva, lo que podría extender los plazos de procesamiento.[21] Además, si las huellas dactilares son de mala calidad o poco claras, el Departamento de Justicia puede tener dificultades para procesar los datos, lo que puede provocar retrasos y, en algunos casos, se puede pedir a los solicitantes que vuelvan a presentar la solicitud.[21]

Los períodos de alto volumen, como las temporadas pico de contratación o los períodos de mayor demanda de renovación de licencias, pueden hacer que el Departamento de Justicia experimente retrasos que ralenticen el procesamiento.[21] Además, los tiempos de procesamiento de las agencias (el tiempo que requiere la agencia solicitante para recibir y revisar los resultados del Departamento de Justicia) pueden causar demoras adicionales más allá del tiempo de procesamiento del Departamento de Justicia.[21]

Los solicitantes pueden verificar el estado de su solicitud en línea utilizando el número de Identificador de Transacción Automatizada (ATI) ubicado en la parte inferior del formulario Live Scan, junto con su fecha de nacimiento, para rastrear la solicitud en el sitio web del Departamento de Justicia de California.[21] Si han transcurrido más de siete días hábiles y el solicitante no ha recibido respuesta de la agencia solicitante, es recomendable que se comunique con la agencia solicitante para determinar si han recibido los resultados, llame a la Unidad de Procesamiento de Solicitantes del Departamento de Justicia para obtener una actualización o confirme que se envió la información correcta al momento de la toma de huellas dactilares.[21]

El Departamento de Justicia de California permite un mínimo de treinta días antes de realizar una consulta sobre el estado de una solicitud de verificación de antecedentes.[24] Los solicitantes deben consultar primero con la agencia solicitante que solicitó la revisión de antecedentes, ya que el Departamento de Justicia envía los resultados directamente a la agencia solicitante, no al individuo.[24] Las huellas dactilares de mala calidad, los registros que contienen información criminal, la información errónea enviada en la transacción de huellas dactilares y las personas nacidas antes de 1920 que hayan enviado huellas dactilares manuales en el pasado pueden retrasar la notificación de los resultados.[24]

El Departamento de Justicia de California no ofrece un proceso acelerado por un cargo adicional, por lo que los solicitantes no pueden pagar para acelerar el procesamiento.[24]

Procesamiento de la verificación nacional de antecedentes penales del FBI

Las verificaciones de antecedentes penales nacionales del FBI generalmente requieren varias semanas para su procesamiento.[39] El FBI procesa las solicitudes lo más rápido posible, pero los solicitantes deben esperar varias semanas y pueden obtener una estimación del tiempo de procesamiento actual llamando al Grupo de Servicio al Cliente de la División de Servicios de Información de Justicia Penal (CJIS) del FBI al (304) 625-5590.[39] Para las Verificaciones de Resumen de Historial de Identidad del FBI (solicitudes de individuos para la revisión personal de sus propios registros bajo la Orden Departamental 556-73), los solicitantes deben esperar aproximadamente 13 semanas para el procesamiento a partir de la recepción por parte del FBI.[51]

Cuando las huellas dactilares se envían electrónicamente a través de canales estatales o a través de canales aprobados por el FBI, el envío electrónico generalmente mejora la eficiencia y la puntualidad en comparación con los envíos en papel.[25]

Estructuras de tarifas

Las tarifas de verificación de antecedentes del Departamento de Justicia varían sustancialmente según el estado, el tipo de solicitud y si se solicita una verificación a nivel federal. En California, las tarifas se determinan según el tipo de solicitud y la agencia solicitante, con tarifas diferentes para diferentes categorías de solicitantes (empleo, voluntariado, licencia, etc.).^[53] Por ejemplo, al 17 de agosto de 2012, el cuadro de tarifas de California incluía tarifas estatales de CORI que oscilaban entre \$0 y \$42 y tarifas federales de CORI de \$0 a \$17, según la categoría del solicitante y si se trataba de una presentación inicial o una renovación.^[53] Estas tarifas están sujetas a cambios.

En Texas, la tarifa para una verificación de antecedentes de revisión personal a través de IdentoGO es de \$24.95, pagaderos con tarjeta de crédito o mediante cheque o giro postal enviado por correo a nombre de MorphoTrust USA.^[11] También pueden aplicarse tarifas adicionales de agencias estatales dependiendo del propósito de la verificación.

Para las verificaciones de resumen de historial de identidad del FBI (Orden departamental 556-73) solicitadas por individuos para la revisión personal de sus propios registros, la tarifa gubernamental es de \$18, que es estándar en todo el país y pagadera con cheque certificado, giro postal o tarjeta de crédito.^{[50][51]}

Para las personas que solicitan puestos federales o que buscan autorizaciones de seguridad federales, los costos de la investigación de antecedentes generalmente son asumidos por la agencia federal y no se cobran directamente al solicitante.

Manejo de errores y reenvíos

Una vez que se ha enviado y procesado un formulario Live Scan, los solicitantes generalmente no pueden hacer cambios en la información.^{[33][49]} Si se cometió un error en el formulario, el solicitante debe comunicarse con la agencia que solicitó la verificación de antecedentes para que le informen sobre los pasos a seguir y si se requiere una nueva presentación.^{[33][49]} Si el error involucra información crítica como el número ORI (Identificador de Registro de la Organización) o los datos del solicitante, puede ser necesario una nueva presentación.^{[33][49]} En California, para iniciar una nueva presentación, los solicitantes deben hacer referencia al número ATI original y posiblemente proporcionar una carta de rechazo de la agencia solicitante.^[33]

La agencia solicitante puede emitir una carta solicitando una nueva presentación, y el solicitante deberá completar nuevamente el proceso de toma de huellas dactilares.^[33]

Si las huellas dactilares del FBI son rechazadas por segunda vez debido a la mala calidad de impresión, la agencia solicitante debe solicitar una verificación de nombre del FBI en lugar de proceder con una tercera presentación de huellas dactilares.^{[31][49]} El formulario BCIA 8020, titulado "SOLICITUD DE VERIFICACIÓN DE NOMBRE DEL SOLICITANTE POR LA OFICINA FEDERAL DE INVESTIGACIÓN (FBI)", debe ser presentado a la Unidad de Respuesta del FBI del Departamento de Justicia por la agencia solicitante para solicitar una verificación de nombre en la base de datos nacional de antecedentes penales del FBI.^{[31][43]} La solicitud de verificación de nombre del FBI debe ser recibida por el Departamento de Justicia dentro de los 75 días calendario posteriores a la segunda notificación de rechazo, o el solicitante deberá volver a tomar las huellas dactilares y el proceso de verificación de antecedentes de huellas dactilares del FBI comenzará de nuevo.^{[31][43]}

Cómo acceder, revisar e impugnar sus propios antecedentes penales

Es importante distinguir entre el informe de verificación de antecedentes que se entrega a la agencia solicitante (empleador, autoridad de licencias, etc.) y el historial delictivo completo al que una persona puede acceder para su propia revisión. Las personas tienen derecho legal a acceder, revisar y cuestionar la exactitud de sus antecedentes penales, ya sean estatales o federales.

Cómo solicitar y obtener su propio expediente

Las personas pueden solicitar una copia de sus antecedentes penales estatales a través de un proceso de solicitud formal.

separadas de las verificaciones de antecedentes iniciadas por el empleador. En California, las personas que buscan obtener una copia de su registro completo de antecedentes penales de California completan el formulario BCIA 8016RR, que está disponible en línea.[43] Esta revisión de registros permite a las personas obtener la información completa sobre sus antecedentes penales, no solo las partes limitadas que se divulgan a una agencia autorizada específica bajo criterios de difusión.[43]

Para los registros del FBI, las personas pueden obtener una copia de su Resumen de Historial de Identidad del FBI (comúnmente llamado "registro de identificación" o "hoja de antecedentes") enviando una solicitud por escrito a la División de Servicios de Información de Justicia Penal (CJIS) del FBI en Clarksburg, Virginia Occidental, junto con el pago de la tarifa de procesamiento de \$18 y una presentación actual y original de diez huellas dactilares.[39][51] La persona también puede obtener un Resumen de Historial de Identidad del FBI a través de un canal aprobado por el FBI como IdentGO, que capturará y transmitirá de forma segura las huellas dactilares al FBI y proporcionará acceso electrónico a los resultados de la verificación de antecedentes federales.[54]

Procedimientos para impugnar registros inexactos o incompletos

Las personas tienen derechos legales específicos para impugnar la exactitud o la integridad de sus antecedentes penales. De acuerdo con las regulaciones federales 28 CFR § 16.34 y las leyes de privacidad, las personas tienen derecho a impugnar la exactitud o la integridad de su Resumen de Historial de Identidad del FBI.[20] Este es un proceso formal que, en esencia, constituye una apelación del registro del FBI, a menudo denominado "Impugnación del Resumen de Historial de Identidad".

Para iniciar una impugnación, las personas deben reunir documentación que demuestre qué información es inexacta o incompleta. Los tipos de documentación que respaldan las impugnaciones incluyen registros judiciales (expedientes, actas, sentencias definitivas) que muestran el resultado de un caso; órdenes de eliminación o sellado firmadas por un juez, si se necesita eliminar un arresto o una condena; y cartas del fiscal o la policía, si están disponibles, que confirmen que informaron datos incorrectos.[20] Si un cargo aparece incorrectamente (por ejemplo, "Robo" cuando el cargo real era "Allanamiento"), la persona debe obtener una copia de los documentos de acusación o resúmenes judiciales que muestren el cargo correcto.[20]

Las personas pueden impugnar un informe inexacto del FBI ya sea mediante un sistema en línea o enviando una solicitud de impugnación por escrito directamente al FBI.[20] Para impugnaciones por escrito por correo, la persona debe enviar una carta a la División CJIS del FBI, Atención: Unidad de Correspondencia (anteriormente Grupo de Correspondencia), 1000 Custer Hollow Road, Clarksburg, West Virginia 26306, indicando claramente que la persona está impugnando el Resumen del Historial de Identidad y detallando qué información es inexacta o incompleta.[20] La carta debe incluir los datos personales de la persona (nombre completo, fecha de nacimiento y posiblemente una copia del informe del FBI o el Número de Referencia del mismo) para que el FBI pueda localizar el registro. La persona debe adjuntar fotocopias de todos los documentos de respaldo.[20] Es útil organizar la impugnación por cada elemento, por ejemplo: "Impugnación Elemento 1: Arresto el [FECHA] en [ESTADO]: este caso fue eliminado, ver orden judicial adjunta con fecha [FECHA]"; "Punto de impugnación 2: Arresto el [FECHA] en [ESTADO]: el cargo debe ser allanamiento de morada (delito menor), no robo con allanamiento (delito grave), ver resolución adjunta." [20]

Al recibir la verificación de la fuente original (como una agencia estatal de justicia penal o un tribunal), el personal del FBI CJIS realizará los cambios necesarios en el Resumen del historial de identidad, que podrían incluir agregar detalles faltantes (como ingresar un sobreseimiento o la finalización de una sentencia), modificar datos incorrectos (como corregir una fecha o un nivel de cargo) o eliminar una entrada (como un caso borrado o un registro que en realidad no pertenecía al individuo).[20] El FBI alineará el registro con la información proporcionada por la agencia contribuyente.[20]

De manera similar, en California, si una persona cree que hay una discrepancia en su historial delictivo, puede obtener una copia de su historial delictivo de California completando el formulario BCIA 8016RR.[31]

Tras recibir la copia de la Revisión de Expedientes, los solicitantes deberán seguir las instrucciones incluidas en la carta.

con el registro de antecedentes penales para impugnar inexactitudes.[31] Los solicitantes también pueden designar a su asesor legal para que reciba una copia del registro de antecedentes penales de conformidad con la Sección 11124 del Código Penal de California.[31]

Solución para resultados inexactos en la verificación de antecedentes

La Ley de Informes de Crédito Justos (Fair Credit Reporting Act) ofrece soluciones específicas para las personas que reciben resultados inexactos en sus verificaciones de antecedentes por parte de una agencia de informes de crédito. Si un informe de verificación de antecedentes contiene información falsa o engañosa que resulta en la denegación de un empleo, licencia o certificación, la persona puede impugnar la exactitud o la integridad del informe directamente con la empresa que realizó la verificación de antecedentes, sin costo alguno.[23] La persona tiene derecho a saber qué información contiene su expediente y a impugnar información incompleta o inexacta.[19] Si los resultados de una verificación de antecedentes llevan a un empleador a considerar no contratar a un solicitante, el empleador debe notificarle enviándole un aviso previo de acción adversa que incluya una copia del informe y el "Resumen de sus derechos conforme a la Ley de Informes de Crédito Justos" de la FTC.[5]

Además, las personas tienen derecho a solicitar una copia gratuita adicional del informe a la agencia informante si lo solicitan dentro de los 60 días posteriores a la recepción del aviso de acción adversa.[5] La persona también puede presentar quejas ante la Comisión Federal de Comercio y las agencias estatales de protección al consumidor si cree que la empresa de verificación de antecedentes ha violado los requisitos de la Ley de Informes de Crédito Justos.

Cumplimiento normativo del empleador, autorización de la organización y gestión de registros.

Las organizaciones y los empleadores que deseen realizar verificaciones de antecedentes de empleados, voluntarios o solicitantes deben asegurarse primero de estar autorizados por la ley estatal para solicitar información sobre antecedentes penales, establecer los canales de autorización adecuados e implementar procedimientos que cumplan con la Ley de Informes de Crédito Justos (Fair Credit Reporting Act) para la divulgación, la autorización, la notificación de acciones adversas y el mantenimiento de registros.

Obtención de autorización para solicitar verificaciones de antecedentes

En muchos estados, no todos los empleadores están autorizados automáticamente a solicitar verificaciones de antecedentes penales; más bien, la autorización depende de la autoridad legal específica bajo la cual se realiza la solicitud. En California, las organizaciones que buscan realizar verificaciones de antecedentes deben completar una solicitud de autorización con el Departamento de Justicia de California.[37][44] Para las organizaciones que atienden a jóvenes y las agencias de recursos humanos, la organización debe completar la "SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA RECIBIR INFORMACIÓN RESUMIDA DE ANTECEDENTES PENALES ESTATALES DE CONFORMIDAD CON LA SECCIÓN 11105.3 DEL CÓDIGO PENAL", que requiere la presentación de documentos de la organización que demuestren su estatus de organización sin fines de lucro o con fines de lucro, una explicación del propósito específico para el cual se utilizará la información de antecedentes penales y la identificación del "Custodio de Registros" de la organización, la persona designada como responsable de las decisiones de contratación, la seguridad, el almacenamiento, la difusión y la destrucción de los registros penales.[37][44]

Además, las organizaciones deben tener un número de Identificador de Registro de Organización (ORI), que se obtiene completando el formulario "SOLICITUD DE ORI DE LA AGENCIA CONTRIBUYENTE Y/O CÓDIGO DE CORREO DE RESPUESTA (BCII 9001)".[44] La organización también debe designar un Custodio de Registros y completar el formulario "NOTIFICACIÓN DE ASIGNACIÓN DE ORI, CÓDIGO DE CORREO Y/O NÚMERO DE FACTURACIÓN (BCIA 9003)".[44] El Custodio de Registros designado debe someterse a una verificación de antecedentes basada en huellas dactilares a través de Live Scan y pagar las tarifas asociadas (históricamente \$49 para la verificación de antecedentes estatal/federal más \$30 de tarifa de confirmación, totalizando \$79, aunque las tarifas están sujetas a cambios), ya que la Sección 11102.2(b) del Código Penal de California exige que ninguna persona puede servir como Custodio de Registros de una agencia a menos que haya sido confirmada por el DOJ.[37][44]

Las solicitudes incompletas se devuelven sin procesar, y las organizaciones no deben enviar las huellas dactilares de los solicitantes hasta que el Departamento de Justicia haya otorgado la autorización.[37][44] El proceso para obtener la autorización generalmente lleva varias semanas.

En California, a partir del 1 de enero de 2022, el Proyecto de Ley 506 de la Asamblea (ahora conocido como Sección 18975 del Código de Negocios y Profesiones) exige que todas las organizaciones que prestan servicios a jóvenes cumplan con los estándares de supervisión para proteger a las poblaciones vulnerables, lo que incluye realizar verificaciones de antecedentes de administradores, empleados y voluntarios regulares.[44] Las organizaciones deben proporcionar capacitación especializada, mantener registros de dicha capacitación, implementar entornos físicos y prácticas operativas seguras y realizar verificaciones de antecedentes apropiadas.[44]

Procedimientos de cumplimiento de la Ley de Informes Crediticios Justos para organizaciones

Las organizaciones que realizan verificaciones de antecedentes de empleados, voluntarios o solicitantes a través de agencias de informes de crédito de terceros deben implementar procedimientos específicos de la Ley de Informes de Crédito Justos (Fair Credit Reporting Act). Estos procedimientos incluyen notificar inicialmente la intención de realizar una verificación de antecedentes (en un documento independiente, separado de cualquier solicitud de empleo), obtener autorización por escrito para realizar dicha verificación y seguir procedimientos específicos para tomar medidas correctivas si los resultados de la verificación de antecedentes influyen en las decisiones de contratación.

El aviso inicial debe ser claro y visible, debe consistir únicamente en el lenguaje de divulgación exigido por la FCRA (sin combinarse con otros formularios, divulgaciones exigidas por el estado o políticas organizacionales), debe describir los tipos de informes o información del consumidor que podrían solicitarse y debe proporcionar al individuo un Resumen de Derechos conforme a la FCRA.[2][5][60] La autorización puede combinarse con la divulgación en el mismo documento, siempre que la divulgación en sí no se combine con información extraña.[5][60]

Cuando se recibe el informe de verificación de antecedentes y la organización tiene la intención de tomar una decisión de empleo basada total o parcialmente en dicho informe, la organización debe proporcionar una notificación previa a la acción adversa que incluya una copia del informe de verificación de antecedentes, el "Resumen de sus derechos conforme a la FCRA" de la FTC y una oportunidad razonable para que la persona impugne la información contenida en el informe.[2][5] Después de que haya transcurrido un tiempo razonable, si la organización aún tiene la intención de proceder con la acción adversa, debe proporcionar una notificación final de acción adversa que explique que la decisión se tomó con base total o parcialmente en la información del informe de verificación de antecedentes.[2][5][41]

Las organizaciones deben mantener documentación de cada paso del proceso de cumplimiento de la Ley de Informes de Crédito Justos, incluyendo la divulgación inicial proporcionada, la autorización obtenida, el informe de verificación de antecedentes recibido, cualquier notificación de acción previa adversa y acción adversa proporcionada, y los plazos entre cada paso.[41] La Ley de Informes de Crédito Justos exige que las organizaciones mantengan dichos registros durante al menos un año a partir de la fecha de la acción de personal, aunque el Departamento de Trabajo extiende este requisito a dos años para los gobiernos estatales y locales y para los contratistas federales con al menos 150 empleados y un contrato gubernamental de al menos \$150,000.[41]

Cumplimiento de la verificación de antecedentes de voluntarios

Las organizaciones que realizan verificaciones de antecedentes de voluntarios están sujetas a los mismos requisitos de la Ley de Informes de Crédito Justos que los aplicables a las verificaciones de antecedentes de empleados, a pesar de que los voluntarios a menudo no se clasifican como empleados.[57] Los requisitos de divulgación, autorización, acción adversa y mantenimiento de registros de la Ley de Informes de Crédito Justos se aplican a la selección de voluntarios con la misma fuerza que a la selección de empleados.[57]

Las organizaciones deben proporcionar la misma divulgación independiente de FCRA, obtener autorización por escrito, proporcionar un aviso previo a la acción adversa si la información en el informe pudiera conducir a una decisión adversa, esperar un tiempo razonable para que el voluntario impugne la información, proporcionar un aviso final de acción adversa si la decisión adversa procede y mantener registros del proceso.[57]

Leyes para prohibir la casilla de antecedentes penales y leyes de contratación justa

Un número creciente de jurisdicciones ha promulgado leyes que prohíben preguntar sobre antecedentes penales o que promueven la igualdad de oportunidades laborales, las cuales regulan cuándo los empleadores pueden solicitar información sobre antecedentes penales durante el proceso de contratación y cómo se puede utilizar dicha información en las decisiones laborales. Estas leyes generalmente prohíben a los empleadores preguntar sobre antecedentes penales durante la solicitud de empleo o la entrevista inicial, y exigen que las verificaciones de antecedentes se realicen únicamente después de que se haya ofrecido un puesto de trabajo condicional.

Ley de Oportunidades Justas de California

La Ley de Oportunidades Justas de California (también conocida como "Ban the Box"), codificada en la Sección 12952 del Código Gubernamental y disposiciones relacionadas, entró en vigor el 1 de enero de 2018 y se aplica a los empleadores con cinco o más empleados.[58]

La ley generalmente prohíbe a los empleadores con cinco o más empleados preguntar a un candidato sobre sus antecedentes penales antes de ofrecerle un puesto de trabajo.

[58] Además, la ley estatal de California, desde 2013, prohíbe a los empleadores del sector público indagar sobre los antecedentes penales de un solicitante hasta que este cumpla con todos los demás requisitos para el puesto.[55]

Los empleadores deben eliminar preguntas como "¿Marque sí o no: ¿Ha sido usted condenado alguna vez por un delito?" de los formularios de solicitud de empleo y no deben hacer preguntas sobre antecedentes penales durante la etapa de entrevista, centrándose en cambio en determinar si el candidato está calificado para el puesto.[55] Los empleadores aún pueden realizar verificaciones de antecedentes penales, pero generalmente deben esperar hasta después de hacer una oferta de trabajo condicional al solicitante.[55] Si se descubre un historial de condenas relevante para el trabajo después de que se haya hecho la oferta condicional, la oferta de trabajo puede ser rescindida, sujeta a varios requisitos destinados a garantizar la equidad.[55]

Los empleadores están exentos de los requisitos de la Ley Ban-the-Box cuando contratan para puestos donde alguna ley estatal, federal o local exige una verificación de antecedentes penales o restringe el empleo en función de los antecedentes penales.[55] Por ejemplo, las personas con condenas por delitos violentos, sexuales o relacionados con drogas generalmente tienen prohibido trabajar con niños, por lo que los empleadores que contratan para dichos puestos no estarían sujetos al requisito de demora de la Ley Ban-the-Box.

[55] De manera similar, en la industria de servicios financieros, una condena por delito grave que implique deshonestidad o abuso de confianza puede ser una barrera legal para el empleo.[55]

La Ley de Oportunidades Justas de California establece explícitamente que sus protecciones para los empleados se aplican además de (no en lugar de) otras leyes y ordenanzas locales, por lo que los dueños de negocios deben verificar cualquier requisito del condado o la ciudad que pueda aplicarse además de la ley estatal.[55]

Leyes nacionales que prohíben preguntar sobre antecedentes penales en las preguntas sobre el tema.

Más de 180 estados, ciudades y condados aplican leyes de "Ban the Box" o leyes de contratación de igualdad de oportunidades de alguna forma.[15][45]

Estas leyes varían sustancialmente en su alcance, plazos y requisitos específicos. Algunas jurisdicciones prohíben a los empleadores preguntar sobre antecedentes penales hasta después de que se haya hecho una oferta condicional; otras prohíben tales preguntas solo en la etapa de solicitud, pero permiten preguntas durante las entrevistas; algunas se aplican solo a empleadores públicos; y otras se aplican tanto a empleadores públicos como privados por encima de cierto umbral de tamaño.[45] Muchas jurisdicciones imponen períodos de revisión específicos, lo que exige que los empleadores solo puedan considerar condenas dentro de un período de tiempo determinado o solo condenas relacionadas con las funciones específicas del puesto.

Para que los empleadores puedan garantizar el cumplimiento de la Ley de Informes Crediticios Justos (Fair Credit Reporting Act) y, al mismo tiempo, cumplir con los requisitos estatales y locales de igualdad de oportunidades, es fundamental comprender las leyes que prohíben preguntar sobre antecedentes penales en el trabajo (Ban the Box, por sus siglas en inglés).

Cuando se aplican tanto los requisitos de la Ley de Informes de Crédito Justos como las leyes de Prohibición de la Pregunta sobre Antecedentes Penales, los empleadores deben seguir las siguientes pautas:

Requisitos más restrictivos para garantizar el cumplimiento de ambos marcos.

Consideraciones especiales: Inmigración, licencias y otros contextos regulatorios

Las verificaciones de antecedentes del Departamento de Justicia operan en contextos regulatorios distintos, más allá de la selección de personal, incluyendo los procedimientos de inmigración, la concesión de licencias profesionales y ocupacionales, la adopción y el acogimiento familiar, y el trabajo voluntario con poblaciones vulnerables. Cada contexto puede tener marcos de autorización, estándares de difusión y requisitos de procedimiento distintos.

Verificaciones de antecedentes relacionadas con la inmigración

Las personas que solicitan beneficios migratorios como la naturalización, el patrocinio de visa o el ajuste de estatus suelen requerir verificaciones de antecedentes del Departamento de Justicia (DOJ) o del FBI como documentación de respaldo. Los requisitos específicos dependen del tipo de beneficio migratorio que se solicite. El formulario I-864, Declaración Jurada de Apoyo, puede requerir que el empleador patrocinador realice una verificación de antecedentes del beneficiario principal. El formulario I-539, Solicitud para Extender/Cambiar el Estatus de No Inmigrante, puede requerir documentación de verificación de antecedentes.

Las categorías de visas basadas en el empleo y las solicitudes de inmigración basadas en la familia suelen requerir verificaciones de antecedentes penales como parte de la investigación de antecedentes realizada por la Oficina de Aduanas y Protección Fronteriza o el Departamento de Seguridad Nacional.

En estos casos, los solicitantes generalmente deben obtener un informe de antecedentes penales limpio o documentación que acredite la ausencia de antecedentes delictivos. El tipo específico de documentación requerida puede variar según el tipo de beneficio migratorio y el centro de servicio o consulado del USCIS que tramite la solicitud.

Licencias profesionales y ocupacionales

Muchos estados condicionan la obtención de licencias profesionales en ocupaciones reguladas a la superación de verificaciones de antecedentes realizadas por las agencias estatales de licencias. Entre las profesiones que suelen requerir estas verificaciones se incluyen la abogacía, la enfermería, la docencia, la contabilidad, los bienes raíces y el cuidado infantil. La autorización legal para dichas verificaciones se encuentra en las leyes estatales de licencias específicas para cada profesión. Los requisitos de verificación de antecedentes para la obtención de licencias suelen incluir tanto la verificación de antecedentes penales estatales como la toma de huellas dactilares federales, que se envían al FBI.

Los distintos estados han promulgado leyes de "borrón y cuenta nueva" y restricciones en la notificación de condenas que afectan la información que las agencias de licencias pueden reportar y considerar. Algunos estados prohíben que dichas agencias nieguen licencias basándose en condenas anteriores a un período determinado (generalmente de 5 a 10 años), a menos que la condena esté directamente relacionada con la profesión. Otros estados permiten períodos de consideración más largos o no tienen restricciones temporales para la evaluación de las condenas.

Las agencias estatales de California encargadas de la concesión de licencias procesan un gran volumen de verificaciones de antecedentes para maestros, enfermeros, contadores, trabajadores sociales y otras profesiones reguladas. Es fundamental que los solicitantes comprendan los criterios específicos de divulgación que se aplican a una profesión en particular y en un estado determinado, para que sepan qué información se reportará y cómo pueden verse afectadas las decisiones sobre la concesión de licencias.

Verificación de antecedentes para adopción, acogimiento familiar y cuidado infantil.

Las personas que buscan adoptar niños, convertirse en padres de acogida o trabajar en guarderías infantiles generalmente deben someterse a verificaciones de antecedentes que cumplan con los marcos legales estatales y federales. La ley federal, incluida la Ley de Voluntarios para Niños (Ley Pública 105-251) y la Ley Adam Walsh (Ley Pública 109-248), autoriza y en algunos casos exige verificaciones nacionales de antecedentes penales basadas en huellas dactilares para

entidades calificadas que cuidan a niños y adultos vulnerables.[32] Los criterios específicos para la descalificación del trabajo de cuidado infantil, adopción o acogimiento familiar varían según la ley estatal y federal, pero normalmente incluyen condenas relacionadas con violencia, delitos sexuales, abuso infantil o tráfico de drogas.

En California, las personas que soliciten trabajar en guarderías o hogares de acogida pueden estar obligadas a obtener verificaciones de antecedentes del Departamento de Justicia como parte de las autorizaciones del Índice de Abuso Infantil (CAI, por sus siglas en inglés) y las certificaciones del Registro Trustline. Ciertos tipos de condenas pueden inhabilitar permanentemente a una persona para trabajar en estos sectores regulados, mientras que otras pueden estar sujetas a procesos de exención o dispensa. Es fundamental que los solicitantes comprendan los criterios específicos de inhabilitación para trabajar en estos campos regulados.

Evaluaciones de idoneidad y autorizaciones de seguridad para empleados federales

Las investigaciones de antecedentes y las evaluaciones de idoneidad federales siguen procedimientos específicos establecidos por la Oficina de Administración de Personal y las agencias federales correspondientes. El proceso de evaluación de idoneidad determina si un solicitante o empleado posee el carácter, la confiabilidad y la estabilidad necesarios para trabajar en el gobierno federal.

Proceso de determinación de idoneidad

Una vez completada la investigación de antecedentes del nivel apropiado, los solicitantes y empleados se someten a revisiones de idoneidad y seguridad.[26] Los empleados civiles y los solicitantes deben someterse a una determinación de idoneidad para el empleo federal, según lo definido por 5 CFR Parte 731.[26] Las determinaciones de idoneidad deben basarse en la presencia o ausencia de uno o más factores específicos establecidos por la Oficina de Administración de Personal.[26]

Los criterios específicos que pueden considerarse como base para determinar que una persona no es apta para el servicio incluyen mala conducta o negligencia en el empleo; conducta delictiva o deshonestas; falta de sinceridad con los empleadores o investigadores gubernamentales; mal uso de propiedad o cargo gubernamental; abuso de alcohol o sustancias; inestabilidad mental o emocional; y negativa a cooperar con la investigación de antecedentes.[26] Al evaluar la idoneidad, las agencias consideran la naturaleza del puesto para el que la persona solicita, la naturaleza y gravedad de la conducta, las circunstancias que rodean la conducta, la antigüedad de la conducta, la edad de la persona involucrada en el momento de la conducta, las condiciones sociales que contribuyen y la ausencia o presencia de rehabilitación o esfuerzos para la rehabilitación.[26]

Reciprocidad y aceptación mutua

Cuando una persona ya ha sido considerada idónea o apta en función de su carácter o conducta en un puesto anterior en una agencia federal, otras agencias pueden aceptar dicha determinación previa de forma recíproca, en lugar de exigir una nueva investigación de idoneidad. [26] Este principio de reciprocidad ahorra tiempo y recursos al evitar investigaciones duplicadas. Sin embargo, la reciprocidad depende de que el nivel de la investigación previa sea equivalente o superior al nivel requerido para el nuevo puesto, y algunas circunstancias (como una interrupción en el servicio federal superior a dos años) pueden requerir una investigación actualizada.[26]

Procedimientos de toma de huellas dactilares de la Agencia de Contrainteligencia y Seguridad de la Defensa

La Agencia de Contrainteligencia y Seguridad de la Defensa (DCSA) administra las investigaciones de antecedentes para la mayoría de los empleados y contratistas federales que requieren autorizaciones de seguridad. La DCSA recomienda la presentación de huellas dactilares electrónicas en lugar de tarjetas impresas, ya que la presentación electrónica mejora la eficiencia, la puntualidad de los resultados y la calidad de las impresiones.[25] Las presentaciones electrónicas de huellas dactilares se programan para el FBI como una investigación especial.

Verificación de Acuerdo (SAC), Tipo de Caso 92, con resultados proporcionados a la Declaración de Interés (SOI) designada tan pronto como se complete la SAC.[25] Los resultados de la SAC se pueden utilizar para satisfacer los requisitos de huellas dactilares de una solicitud de investigación de nivel superior durante 120 días.[25]

Para la presentación de huellas dactilares en papel, DCSA acepta la versión de enero de 2025 del Formulario Estándar 87 (SF87) para la toma de huellas dactilares de empleados/solicitantes federales, militares y voluntarios, así como de contratistas; DCSA continuará aceptando el formulario FD-258 hasta nuevo aviso.[25] Al presentar huellas dactilares en tarjeta impresa para cumplir con los requisitos de huellas dactilares de una investigación de nivel superior, las huellas dactilares en tarjeta impresa deben ser recibidas por DCSA dentro de los 14 días posteriores a la fecha en que se envió la solicitud electrónica a DCSA.[25] Si las huellas dactilares en tarjeta impresa no se reciben dentro de este plazo, la solicitud se devolverá a la agencia como "Inaceptable".[25]

Si el FBI no puede realizar una determinación clasificable debido a que las huellas dactilares son ilegibles y no se puede completar una búsqueda en los registros de antecedentes penales del FBI, el FBI considera la presentación "No clasificable".[25] Se puede presentar una reimpresión dentro del plazo de un año a partir de la fecha de cierre del caso para obtener una determinación clasificable sin incurrir en costos adicionales.[25]

Conclusión y consideraciones estratégicas para las partes interesadas

El proceso de verificación de antecedentes del Departamento de Justicia opera en la intersección de la autoridad legal federal, los procedimientos específicos de cada estado y los marcos regulatorios que crean obligaciones de cumplimiento y derechos sustantivos distintos según el rol de la persona interesada. Para quienes buscan una revisión personal de sus antecedentes penales, comprender los procedimientos para solicitar registros a través de los canales estatales, acceder a archivos completos de antecedentes penales mediante procesos de solicitud formales e impugnar información inexacta o incompleta a través de los mecanismos de disputa establecidos es esencial para mantener registros precisos y proteger el derecho a la privacidad. Las personas deben saber que tienen derecho a obtener sus propios antecedentes penales a un costo mínimo, que pueden impugnar formalmente la información inexacta y que deben revisar proactivamente sus registros periódicamente para identificar errores antes de que empleadores, agencias de licencias u otras entidades accedan a ellos.

Para empleadores y organizaciones, el cumplimiento de la Ley de Informes Crediticios Justos (Fair Credit Reporting Act) representa un conjunto de obligaciones sustanciales pero manejables que, cuando se implementan correctamente, reducen el riesgo de litigios y garantizan prácticas de contratación justas. Los empleadores deben proporcionar divulgaciones independientes, claras y visibles de su intención de realizar verificaciones de antecedentes; obtener autorización por escrito antes de solicitar informes; proporcionar un aviso previo a la acción adversa con la oportunidad de impugnar si la información puede dar lugar a una acción adversa; esperar un tiempo razonable para obtener una respuesta; y proporcionar un aviso final de acción adversa si se toman decisiones adversas. Los empleadores deben mantener la documentación de cada paso durante al menos un año y deberían considerar la implementación de un software de gestión de cumplimiento o la búsqueda de asesoría externa para auditar sus procesos periódicamente. Además, los empleadores deben conocer los requisitos de la Ley de Prohibición de la Pregunta sobre Antecedentes Penales (Ban the Box) en su jurisdicción, que generalmente exige que las verificaciones de antecedentes no se soliciten hasta después de que se haya realizado una oferta de trabajo condicional, y deben comprender cualquier requisito de autorización legal en su estado para solicitar información sobre antecedentes penales.

Para las agencias federales y las entidades estatales autorizadas, los requisitos de autorización legal establecen el alcance de la información de antecedentes penales que se puede solicitar y los criterios de difusión específicos que se deben aplicar. Las organizaciones deben asegurarse de mantener actualizados los números ORI, designar custodios de registros que cumplan con la normativa e implementar procedimientos adecuados para el manejo, almacenamiento y difusión de la información de antecedentes penales. Las verificaciones de antecedentes deben realizarse periódicamente (normalmente cada cinco años).

mínimo para el personal autorizado) para garantizar que los registros se mantengan actualizados.

Para quienes buscan limpiar o mejorar sus antecedentes penales con fines laborales, de obtención de licencias o de inmigración, es fundamental comprender los procedimientos estatales específicos para la eliminación, el sellado o la modificación de antecedentes. Muchos estados ofrecen mecanismos para solicitar la eliminación o el sellado de condenas o arrestos, u obtener modificaciones que permitan el acceso a ciertas oportunidades laborales o de obtención de licencias. Estos procedimientos varían considerablemente según el estado y, a menudo, requieren la presentación de solicitudes ante el tribunal donde se tramitaron los casos.

El sistema de verificación de antecedentes del Departamento de Justicia cumple funciones importantes de seguridad pública e integridad en el ámbito laboral, de concesión de licencias, voluntariado y servicio federal. Cuando se administra y utiliza correctamente, de conformidad con la Ley de Informes Crediticios Justos y las leyes estatales, las verificaciones de antecedentes protegen la seguridad pública al identificar a personas no aptas para puestos que impliquen confianza pública, poblaciones vulnerables o información confidencial.

Cuando se implementa prestando la debida atención a la precisión, la equidad y los derechos individuales a impugnar y corregir los registros, el sistema de verificación de antecedentes promueve los intereses legítimos del empleador y del estado, al tiempo que protege la privacidad individual y los derechos al debido proceso.

Marco jurídico: Estatutos y reglamentos fundamentales

Las autoridades legales que rigen las verificaciones de antecedentes del Departamento de Justicia abarcan estatutos federales, reglamentos de implementación, estatutos y reglamentos estatales, y jurisprudencia que interpreta dichas autoridades. El estatuto federal fundamental es la Ley de Informes de Crédito Justos (1970), 15 USC § 1681 y siguientes, que establece los requisitos básicos para las agencias de informes de crédito y los usuarios de dichos informes. Los marcos legales estatales varían, con ejemplos como el Código Penal de California § 11105 (criterios de difusión de antecedentes penales), el Código de Gobierno de Texas § 411.001 y siguientes (información sobre justicia penal) y el Código de Delitos de Pensilvania § 9102 (información sobre antecedentes penales). Las regulaciones federales incluyen 28 CFR Parte 20 (sistema de información sobre justicia penal) y 5 CFR Parte 731 (idoneidad de los empleados federales). La jurisprudencia que interpreta estas autoridades incluye *Gilberg v. California Check Cashing Stores*, 940 F.3d 1189 (9th Cir. 2019) (requisito de divulgación independiente de la FCRA) y numerosas decisiones de tribunales estatales que abordan la difusión de registros y los derechos de privacidad.

Resumen de los principales hallazgos

El sistema de verificación de antecedentes del Departamento de Justicia representa un marco regulatorio integral y multifacético que establece diferentes requisitos de autorización, mecanismos procesales y derechos sustantivos, dependiendo de si la verificación se realiza para revisión personal, selección de personal, empleo federal, trabajo voluntario o licencia profesional. Los plazos de procesamiento suelen oscilar entre 24 y 72 horas para las solicitudes de Live Scan a nivel estatal y varias semanas para las verificaciones nacionales de antecedentes penales del FBI, con variaciones sustanciales según la calidad de las huellas dactilares, la complejidad de los antecedentes penales y el volumen del sistema. Las obligaciones de cumplimiento de la Ley de Informes Crediticios Justos (Fair Credit Reporting Act) exigen que los empleadores y los proveedores externos de verificación de antecedentes mantengan procedimientos integrales para la divulgación, la autorización, la notificación de acciones adversas y el mantenimiento de registros. Los marcos legales específicos de cada estado establecen qué entidades están autorizadas a solicitar información sobre antecedentes penales, qué información debe divulgarse a las diferentes categorías de solicitantes y los procedimientos para que las personas accedan, revisen e impugnen sus propios registros. Las normas federales de determinación de idoneidad establecen criterios de carácter y conducta que las agencias federales utilizan para evaluar la aptitud para el servicio federal.

Empleo. Comprender estos marcos normativos específicos y garantizar el cumplimiento de los requisitos aplicables es fundamental para empleadores, particulares y entidades autorizadas que buscan gestionar eficazmente el proceso de verificación de antecedentes del Departamento de Justicia.