

¿Qué es un record de condena?

La Ordenanza General de Madison (Madison General Ordenanza (MGO) (siglas en inglés)) 39.03, la Ordenanza para la Igualdad en las Oportunidades, definen record de condena como algo que incluye, “pero no se limita a, información que indica que una persona ha sido encontrada culpable de una felonía, un delito menor u otra violación de la ley, puesta en libertad condicional, multada, encarcelada o puesta en libertad bajo palabra por cualquier autoridad que haga cumplir la ley o una autoridad militar.” (MGO 39.03(2)(f))

¿A quién aplica la ordenanza?

Toda persona, patrono, agencia de empleo, organizaciones laborales o agencias de empleo. (MGO 39.03(8))

¿Puede preguntarme un patrono si alguna vez he sido encontrado culpable de cualquier violación de la ley?

Sí, los patronos pueden pedirle información en cuanto a su record de condena. Sin embargo, el patrono no puede usar la información para rehusarle empleo a menos que las circunstancias de su delito “**se relacionen substancialmente con las circunstancias particulares del trabajo.**” (MGO 39.03(8)(i)3b))

¿Desde cuantos años atrás puede un patrono pedirme información sobre mi record de condena?

No hay un límite en el pasado que el patrono puede investigar. Sin embargo, el patrono **no puede** considerar la información si han pasado (3) años desde que UD. fue encontrado culpable, puesto en libertad condicional, libertad bajo palabra, puesto en libertad, o pagado una multa por una felonía, un delito menor, u otra violación de la ley, **cuyas circunstancias se relacionen substancialmente con las circunstancias particulares del trabajo** o actividad licenciada. (MGO 39.03(8)(i)3b))

¿Qué significa relacionarse “substancialmente con las circunstancias particulares del trabajo”?

La ordenanza no establece ninguna relación entre un crimen en específico y ningún trabajo en particular. La ordenanza requiere que el patrono analice las circunstancias que resultaron en el record criminal y su relación a las circunstancias del trabajo específico (El caso Rogers vs. New Horizons, MEOC Case #19982232, establece el criterio aplicado por la División para la Igualdad en las Oportunidades (EOD) (siglas en Ingles) para establecer la relación substancial entre el crimen y el trabajo).

¿Cómo se establece la relación substancial del crimen a las circunstancias particulares del trabajo?

Para establecer la relación substancial entre el crimen y el trabajo, el patrono puede entrevistarle sobre los hechos y circunstancias de su condena; pedirle una copia de cualquier documento de la corte o entrevistar a otros individuos que tengan conocimiento directo de los hechos y circunstancias de la condena. **Generalmente, no es suficiente que un patrono dependa únicamente de la información obtenida a través de una compañía de crédito, una compañía que hace cheques de record penales o la página electrónica del Acceso a la Corte de Circuito de Wisconsin (Wisconsin Circuit Court Access).**

Por ejemplo, generalmente un patrono no puede rehusarle empleo o despedirle porque UD. haya tenido una condena por conducir bajo la influencia del alcohol (DUI) si su trabajo no requiere que UD. opere un vehículo de motor.

Con respecto a esto, la ordenanza de la Ciudad de Madison es más estricta que la ley del estado de Wisconsin. (Wis. Statue 111.335)

¿Puedo ser despedido porque he sido encontrado culpable de cualquier violación de la ley?

Un patrono no puede suspender ni terminar su empleo sólo por el hecho que haya sido encontrado culpable. Sin embargo, usted puede ser despedido si las circunstancias de la infracción se relacionan substancialmente con las **circunstancias particulares del trabajo o la actividad licenciada.**” (MGO 39.03(8)(i)3b))

Puede ser despedido o rehusado empleo si su condena:

- Le impediría ser incluido en un seguro standard de fidelidad o su equivalencia y el mismo es un requisito del trabajo.
- Le niega la posibilidad de obtener una la licencia bajo la ley estatal, federal, o local donde la licencia sea un requisito para la posición.

¿Cuál es el límite de tiempo para someter una querrela de discriminación en el empleo?

Una querrela por discriminación de empleo debe ser hecha ante la EOD dentro del periodo de 300 días a partir del acto discriminatorio. (MGO 39.03(10)(c)1))

¿Qué tipos de evidencia buscará la EOD para determinar si discriminación por record de condena ha ocurrido?

Cuando se investigan querellas de discriminación por record de condena, la EOD examina la totalidad de las acciones del patrono: las preguntas hechas; la información dada; la relación substancial de la infracción y las circunstancias del trabajo particular y cómo el patrono estableció la relación substancial. La EOD también examina si el patrono tenía otras razones para no emplear o para despedir al individuo.

Si hago una querrela, ¿qué tipo de remedio hay disponible?

Si se determina que UD. ha sido víctima de discriminación en el empleo debido a su record de condena, tendría derecho a una resolución que le coloque en la situación en la cual habría estado si la discriminación nunca hubiera ocurrido. Tendría derecho a reparaciones económicas y daños no económicos incluyendo daños emocionales y salario perdido o el salario que hubiera ganado si no se hubiera discriminado en su contra. También tendría derecho a que se le paguen los honorarios a su abogado. (MGO 39.03(10)(c)2b))

¿Puede el dueño tomar represalias en contra mía por querellarme con la EOD?

Es ilegal que un dueño u otra entidad bajo la autoridad de la ordenanza tome represalias contra alguien que se haya opuesto a cualquier práctica discriminatoria bajo la Ordenanza para la Igualdad en las Oportunidades de Madison, o por el hecho de que él o ella se hayan querellado, testificado o ayudado en cualquier procedimiento bajo la ordenanza de Madison (MGO 39.03(9)). Los individuos que creen que han sido objetos de represalias deben contactar a la EOD inmediatamente.

¿Cuáles leyes son las que el EOD ejecuta?

La EOD tiene jurisdicción sólo en la Ciudad de Madison y hace cumplir MGO 39.03, la Ordenanza para la Igualdad en las Oportunidades. La ordenanza prohíbe la discriminación basada en la raza, el sexo, la religión, el color, el origen o la ascendencia nacional, la edad, la incapacidad/discapacidad, el estado matrimonial, la fuente de ingresos, record de arresto, record de condena, descargo militar menos de honorable, la apariencia física, la orientación sexual, las creencias políticas, el estado familiar¹, compañeros domésticos², rehusar proveer los números de seguridad social^{1 & 2}, el hecho de que la persona sea estudiante, o la represalia.

¹ Aplica en asuntos referentes a vivienda

² Aplica en asuntos referentes a uso y acceso a acomodaciones publicas

¿Cómo me quejo de discriminación por record de condena?

Puede querellarse con la División para la Igualdad en las Oportunidades de Madison ubicada en:

210 Martin Luther King, Jr. Blvd., Room 523
Madison, WI 53703-3346

También puede contactarnos al (608) 266-4910 o puede visitar nuestra pagina electrónica www.cityofmadison.com/dcr.

¿Quién puede representarme?

La EOD es una agencia que ejerce el cumplimiento de la ley y no le representa ni da consejo legal. Antes de que se someta una querrela, le proveeremos de ayuda técnica y contestaremos sus preguntas. Una vez que se haga la querrela, investigaremos de la misma.

Proveemos una lista de abogados en nuestra pagina electrónica www.cityofmadison.com/dcr o se le puede enviar por correo si UD. la pide.

Su Record de Condena y la Discriminación en el Empleo en la Ciudad de Madison

Departamento de Derechos Civiles de la Ciudad de Madison

DCR

División para la Igualdad en las Oportunidades

Paul R. Soglin, Alcalde
Lucía Nuñez, Directora
210 Martin Luther King, Jr. Blvd., Rm. 523
Madison, Wisconsin 53703-3346
(608) 266-4910 (Voz)
(608) 266-6514 (FAX)
dcr@cityofmadison.com
www.cityofmadison.com/dcr

Si usted necesita acomodaciones para tener acceso a estos servicios o si necesita materiales en braille, escritura en letra grande o en un formato diferente, comuníquese con nuestra oficina.